

**SIEBEN JAHRE**  
Equal Pay Day

**equal  
pay**  

---

**day , -**

**EINE  
FORDERUNG  
WIRD ZUR  
KAMPAGNE**

BWV • BERLINER  
WISSENSCHAFTS-VERLAG



## Impressum

**V.i.S.d.P.:** Henrike von Platen, Präsidentin BPW Germany e.V.

Geschäftsstelle: BPW Germany e. V.

Schloßstr. 25, 12163 Berlin

info@bpw-germany.de

**Fotos:** Inga Haar, Autorinnen

**Gestaltung:** VK - Studio für Visuelle Kommunikation, Viktoria Kirjuchina

**Illustrationen:** Dessislava Vitanova - Grether

### Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliographie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

ISBN 978-3-8305-2068-9

© 2015 BWV · BERLINER WISSENSCHAFTS-VERLAG GmbH,

Markgrafenstraße 12–14, 10969 Berlin

E-Mail: [bwv@bwv-verlag.de](mailto:bwv@bwv-verlag.de), Internet: <http://www.bwv-verlag.de>

Alle Rechte, auch die des Nachdrucks von Auszügen, der photomechanischen Wiedergabe und der Übersetzung, vorbehalten.

gefördert vom



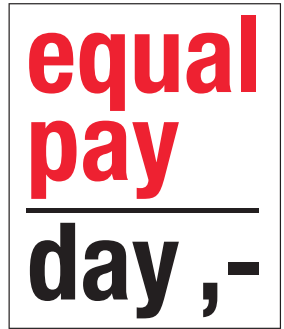
Bundesministerium  
für Familie, Senioren, Frauen  
und Jugend

initiiert von

**BPW Germany**

Business and Professional Women – Germany e.V.





**Eine Forderung  
wird zur Kampagne**

**SIEBEN JAHRE**

Equal Pay Day

# Inhaltsverzeichnis

## **Henrike von Platen**

Equal Pay: BPW Germany bringt eine Kampagne ins Rollen 8

## **Christel Riedel**

Campaigning für Equal Pay –  
Von den amerikanischen Schwestern lernen ... 14

Entgeltgleichheit als Indikator für den erreichten Stand  
der Gleichberechtigung 20

## **Ursula Ott**

Das dauert, die Gehaltsverhandlungen 26

## Foren

### **Christel Riedel**

Die Foren zu den Schwerpunktthemen 30

Das Schwerpunktthema des Equal Pay Day 2012:  
Lohnfindung 34

Auftaktveranstaltung in Berlin im BMFSFJ am 30.11.2011 36

Forum in Wiesbaden in der Arbeitsagentur am 12.12.2011 38

Forum in Nürnberg in der Bundesagentur für Arbeit am 19.12.2011 40

Das Schwerpunktthema des Equal Pay Day 2013: „Viel Dienst –  
wenig Verdienst“ – Lohnfindung in Gesundheitsberufen 42

### **Ursula Ott**

Multitasking 46

### **Christel Riedel**

Auftaktveranstaltung Berlin im Medizinhistorischen  
Museum der Charité am 8.10.2012 48

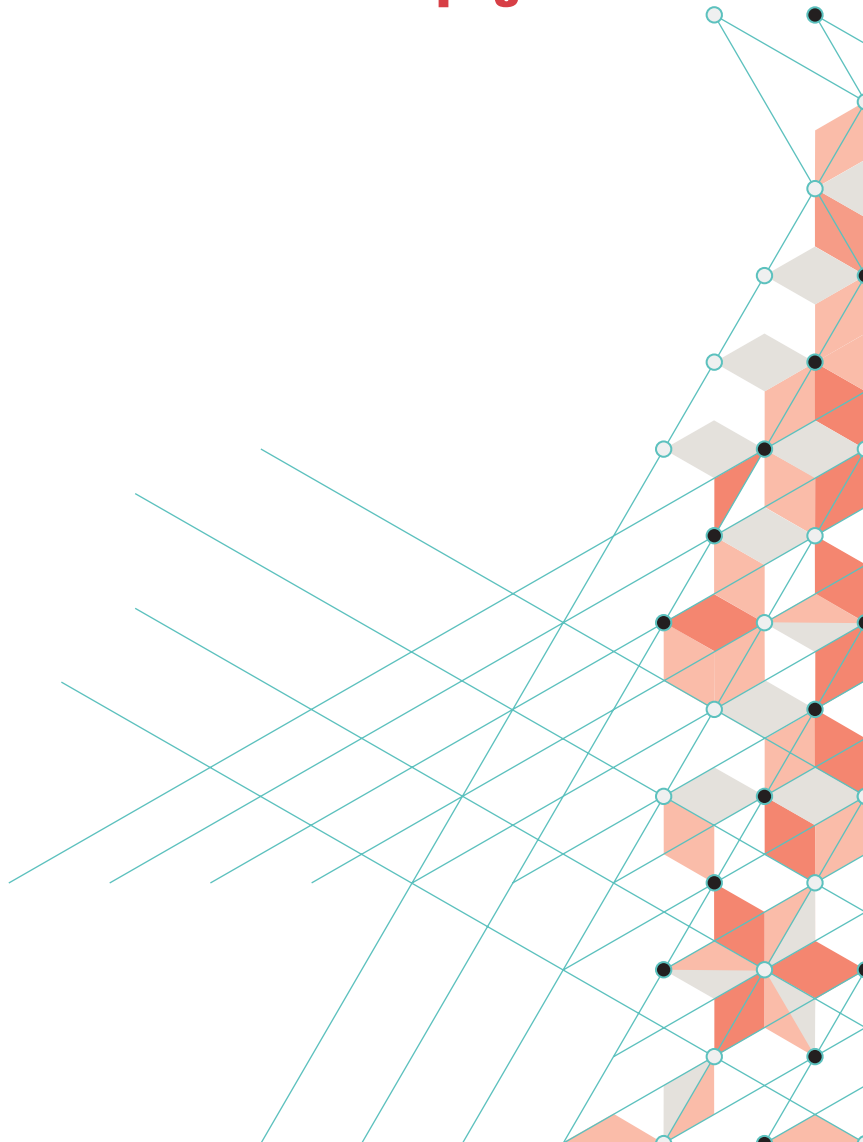


Forum in Stuttgart im Haus der Wirtschaft am 13.10.2012	52
Forum in Hamburg im Universitätsklinikum Eppendorf (UKE) am 20.10.2012	54
Forum in Dresden im Deutschen Hygiene-Museum am 1.11.2012	56
Forum in Düsseldorf in der Villa Horion am 23.11.2012	58
<b>Helmut Schümann</b> Frauen brauchen eben weniger Geld	60
<b>Christel Riedel</b> Das Schwerpunktthema des Equal Pay Day 2014 lautete „...und raus bist Du? Minijobs und Teilzeit nach Erwerbspausen“	62
Die Entgeltlücke: Wie wird sie berechnet?	65
Auftaktveranstaltung in Berlin im BMFSFJ am 04.11.2013	66
Forum in Düsseldorf in der Villa Horion am 29.11.2013	68
Forum in Frankfurt/Main im Haus am Dom am 22.11.2013	70
<b>Uta Zech</b> So, meine Damen, es heißt <i>die</i> Mafia	72

## Weitere Aktionen

Kooperationsveranstaltung mit der Europäischen Kommission	76
Marienplatz sieht rot – Equal Pay Day in München	78
„Red Dinner“ in Wiesbaden und Berlin	80
Weitere Aktionen	82

# **Eine Forderung wird zur Kampagne**



# Equal Pay: BPW Germany bringt eine Kampagne ins Rollen

Von Henrike von Platen, Präsidentin BPW Germany

Wir sind ein Zusammenschluss berufstätiger Frauen und arbeiten daran, die beruflichen Perspektiven für Frauen zu verbessern. Die Wurzeln unserer Arbeit gehen bis ins Jahr 1919 zurück und liegen in Amerika, wo die Rechtsanwältin Dr. Lena Madesin Phillips den Verband *Business and Professional Women* mit genau dieser Zielsetzung gegründet hat.

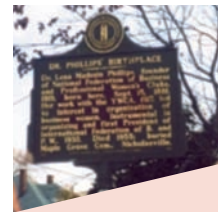


Ihre Idee wurde ein paar Jahre später von der Berliner Rechtsanwältin Dr. Marie Munk aufgegriffen: Sie gründete den *Verein berufstätiger Frauen*, welcher nach dem Krieg als *Deutscher Verband berufstätiger Frauen* seine Arbeit wieder aufnahm und 1999 in *Business and Professional Women (BPW) Germany e.V.* umbenannt wurde, um seine Zugehörigkeit zur *International Federation of Business and Professional Women* auch mit dem Verbandsnamen deutlich zu machen.



Dr. Lena Madesin Phillips (1881–1955) praktizierte nach ihrem erfolgreich abgeschlossenen Jurastudium ab 1917 als Rechtsanwältin. Ab 1919 arbeitete sie als „Business Women’s Secretary“ im nationalen Komitee von YWCA (Young Women’s Christian Association). Diese Position machte sie zur landesweiten Führerin der Berufs- und Geschäftsfrauen und hatte die Gründung von BPW USA im selben Jahr zur Folge.

Die Tafel erinnert an ihr Geburtshaus in Nicholasville/Kentucky und ihr Wirken als Gründerin der *National Federation of Business and Professional Women’s Clubs*.



Dr. Marie Munk (geb. 1885 in Berlin; gestorben 1978 in Cambridge/Massachusetts/USA) war Mitbegründerin des *Verains berufstätiger Frauen* (heute: BPW Germany) und des *Deutschen Juristinnen-Vereins* (heute: Deutscher Juristinnenbund)

Von Beginn an waren unsere zentralen Themen: Gleicher Lohn für gleiche Arbeit, Teilzeitarbeit, Vereinbarkeit von Karriere und Kindererziehung. BPW Frauen waren und sind Selbständige, Beamtinnen und auch Angestellte – der Verband vereinte in seiner Mitgliedschaft immer Arbeitgeberinnen und Arbeitnehmerinnen und ließ auch von Beginn an einen gewissen Anteil nichtberufstätiger Frauen zu. Traditionell haben wir uns bei unseren Clubtreffen gegenseitig bestärkt und unterstützt in unserem Vorhaben, berufliche Unabhängigkeit und beruflichen Erfolg in gleichberechtigter Partnerschaft zu verwirklichen – was insbesondere nach dem Krieg erheblichen Mut erforderte, weil das restaurative Gesellschafts- und Familienbild die Rolle der Frauen wieder im heimischen Umfeld sah und Schmähworte wie Doppelverdiener, Schlüsselkinder und Rabenmütter erfunden wurden.

Wir BPW Frauen haben uns darüber hinaus immer auch politisch engagiert, das Gespräch zu den politisch Verantwortlichen gesucht und Stellungnahmen zu Gesetzgebungsverfahren des Bundes erarbeitet. Damit haben wir uns für die Verbesserung der beruflichen Aufstiegschancen für Frauen, die Durchsetzung der Lohngleichheit und die Abschaffung der *Leichtlohngruppen*, die Wiedereingliederung der Frauen in den Beruf nach der Familienphase und den Ausbau der öffentlichen Kinderbetreuung sowie insgesamt für den „Abbau des konventionellen Denkens der Gesellschaft über Bildung und Berufsausbildung der Frau“ eingesetzt.

Da BPW Germany die nationale Sektion des internationalen Verbandes *Business and Professional Women* ist, haben wir BPW Frauen regelmäßig auch den internationalen Austausch mit anderen BPW Frauen gepflegt.

Jetzt werden Sie fragen: Warum mussten wir bei diesen Bedingungen bis zum Jahr 2008 warten auf den ersten Equal Pay Day in Deutschland? Schließlich war die Idee, mit roten Taschen auf rote Zahlen im Portemonnaie der Frauen hinzuweisen, damals schon 20 Jahre alt, seit die BPW-Schwester in den Vereinigten Staaten 1988 die *Red Purse Campaign* ins Leben gerufen hatten. In den Vereinigten Staaten gab es den Equal Pay Day bereits seit 1996. Die schlichte Antwort: Jede noch so gute Idee braucht zur Verwirklichung ihre Zeit – und die richtigen Akteure an den richtigen Schalthebeln. Meine Vorgängerin im Amt der BPW-Präsidentin, Rechtsanwältin Dr. Bettina Schleicher, erkannte im Europäischen Jahr der Chancengleichheit 2007 den richtigen Moment für die entscheidende Initiative und erklärte kurzerhand die *Initiative Rote Tasche* (Bekommen Sie, was Sie verdienen?) als deutschen Beitrag. Zahlenmaterial zur durchschnittlichen Entgeltlücke in Deutschland war seinerzeit vom Statistischen Bundesamt frisch auf den Tisch gekommen – der Verdienstunterschied betrug damals 23%. Alles passte zusammen – der Skandal hatte einen Rahmen, eine Zahl und ein Symbol: Europäisches Jahr, empörende 23% und eine rote Tasche. Die Medienaufmerksamkeit war geweckt.

Nun brauchte die Kampagne eine Webseite, Infomaterial und ein Kampagnendatum. Ohne die finanzielle Starthilfe des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend wäre das alles schwierig geworden – aber: weil die Zeit reif war, fand sich auch in der dortigen Abteilung Gleichstellung die richtige Frau am richtigen Platz: Eva-Maria Welskop-Deffaa, die Leiterin dieser Abteilung, erkannte sofort das Potential einer solchen Kampagne für die Gleichstellungspolitik der Bundesregierung.

Das deutsche Kampagnendatum für den Equal Pay Day wurde ermittelt, indem die Prozentzahl der Entgeltlücke auf die Zahl der Tage des Jahres geschlagen wurde. Der Tag markiert den Zeitraum im Jahr, den Frauen bei gleichem Arbeitsvolumen und angenommen gleichem Stundenlohn (bezogen auf die Männer) ohne Bezahlung *für lau* arbeiten. (Beispiel: 2014 fand der Equal Pay Day am 21. März statt 22% von 365 Tagen = 80 Tage).

Von da an ging es Schlag auf Schlag:  
Von 2009 bis 2011 wurde ein *Nationales Aktionsbündnis* gegründet, dem die Bundesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Frauenbüros und Gleichstellungsstellen (BAG), die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), der Deutsche Frauenrat (DF) und der Verband deutscher Unternehmerinnen (VdU) sowie meine Vorgängerin im Amt der BPW-Präsidentin, Dagmar Bischof, als Vertreterin des Initiators BPW Germany, angehörten. Am 25. Mai 2011 konnten Marlies Brouwers, die Vorsitzende des Deutschen Frauenrates, und ich als Vertreterinnen des *Nationalen Aktionsbündnisses* die Ergebnisse unserer gemeinsamen Unterschriftenaktion zum Schwerpunktthema des Equal Pay Day 2011 *Mannsbilder – Weibsbilder – neue Bilder*, mit dem das Phänomen der Rollenstereotype und ihrer Wirkungen auf die Entgeltlücke aufs Korn genommen wurde, den beiden Vorsitzenden der Bundestagsausschüsse *Arbeit und Soziales* (Katja Kipping, LINKE) und *Familie, Senioren, Frauen und Jugend* (Sibylle Laurischk, FDP) vor dem Deutschen Bundestag übergeben.

Mit ihrer Signatur haben sich die UnterstützerInnen der Aktion unserem gemeinsamen Forderungskatalog angeschlossen: Eine geschlechtsrollensensible Erziehung in Kindertageseinrichtungen und Schulen; eine Unternehmens- und Arbeitskultur, die eine sinnvolle Vereinbarung von Arbeit und Familie für Frauen und Männern gewährleistet; die gleichmäßigere Aufteilung der Elternzeit zwischen Müttern und Vätern; der flächendeckende Ausbau von Kindertageseinrichtungen und Ganztagschulen; der Abbau von Fehlanreizen im Steuer- und Sozialversicherungsrecht; die Abschaffung der kostenfreien Mitversicherung nicht erwerbstätiger EhepartnerInnen in der gesetzlichen Krankenversicherung. Alle diese Forderungen sind auch heute noch nicht erfüllt. Resignation ist jedoch unsere Sache nicht.

Eva-Maria Welskop-Deffaa  
Ministerialdirektorin Leiterin  
der Abteilung Gleichstellung  
im BMFSFJ 2006–2012





Henrike von Platen und Marlies Brouwers (Vorsitzende des Deutschen Frauenrates) übergeben am 25.5.2011 im Deutschen Bundestag die Forderungen des Nationalen Aktionsbündnisses und 16 000 Unterschriften an Sibylle Laurischk (Vorsitzende des BT Ausschusses *Familie, Senioren, Frauen und Jugend*) und Katja Kipping (Vorsitzende des BT Ausschusses *Arbeit und Soziales*) im Beisein von weiteren Abgeordneten.



Das BPW Germany Team nach der Übergabe der Unterschriften, vlnr: Henrike von Platen, Simone Denzler (Pressesprecherin bis 2013), Ilona Kneißler, (Koordinatorin Equal Pay Day bis 2011), Waltraud Kratzenberg-Franke (Geschäftsstellenleiterin)

Tatsächlich wird die Bewegung immer größer – die Anzahl der Aktionen zum Equal Pay Day und ihre Vielfalt steigern sich stetig. Regionale Aktionsbündnisse haben sich inzwischen fest etabliert und planen von Jahr zu Jahr – seit September 2011 können wir ihre Arbeit mit der Geschäftsstelle Entgeltgleichheit unterstützen. Diese vom BMFSFJ geförderte, zentrale Anlaufstelle für die organisatorische Unterstützung des EPD und Fragen zur Entgeltgleichheit konnte ich in meiner Amtszeit als Präsidentin einrichten und verantwortlich leiten. Eine Aufgabe dieser Geschäftsstelle ist die Organisation und Durchführung von bundesweiten Informationsveranstaltungen zu wesentlichen Ursachenkomplexen der Entgeltlücke, die als medienwirksame Schwerpunktthemen der Aktionstage aufbereitet werden. Diese Erweiterung der inhaltlichen Argumentation – über die Skandalisierung der Entgeltlücke hinaus – wurde von den Medien gern aufgegriffen. Inzwischen gehört es bereits zum gewohnten Bild, dass am Equal Pay Day nicht nur alle großen Nachrichtensender in Funk und Fernsehen über die Aktionen berichten, sondern auch die lokalen Sender und die Printmedien.



ZDF heute am 21.3.2014 mit Matthias Fornoff vor selbsterklärendem Hintergrund





Manuela Schwesig, Bundesfrauenministerin, und Henrike von Platen, Präsidentin BPW Germany, beim EPD 2014

Aber auch zwischen den Aktionstagen findet das Thema mediale Aufmerksamkeit. Wir sind also angekommen in der gesellschaftlichen Debatte: Frauen und Männer streiten gemeinsam für eine gerechte Entlohnung. BPW wird weiter um Bündnispartner in allen gesellschaftlichen Gruppierungen werben, damit die Basis unserer Bewegung sich kontinuierlich weiterentwickelt zu einer veritablen Bürgerbewegung. Schließlich betrifft das Thema alle Bürgerinnen und Bürger.



vlnr: Christel Riedel, Henrike von Platen, Waltraud Kratzenberg-Franke, Karin Aigner, Eva Danninger



# Campaigning für Equal Pay – Von den amerikanischen Schwestern lernen ...

Dr. Bettina Schleicher, Past Präsidentin BPW Germany, im Gespräch mit  
Christel Riedel, Projektleiterin Forum Equal Pay Day

*Drei BPW Frauen geben der Gleichstellungspolitik im Jahr 2007 einen neuen Impuls: die eine findet eine zündende Idee, die andere trägt sie in die Gremien und die dritte verpasst ihr ein Markenzeichen.*

Der Equal Pay Day ist eine Erfindung von BPW/USA – daher der (gelegentlich beklagte) „Anglizismus“. BPW-Mitglied Işhinay Kemmler, Unternehmensberaterin in Frankfurt/M., hatte die Idee 2007 aus New York nach Deutschland gebracht. Dort war die 1966 ins Leben gerufene *Red Purse Campaign* unter der Schirmherrschaft des *National Committee on Pay Equity* seit 1996 zur *Equal Pay Campaign* gewachsen: Mit roten Taschen (red purses) weisen am Equal Pay Day Frauen auf die roten Zahlen in ihren Taschen hin.

Işhinay Kemmler war begeistert von der Idee und wusste ihre Präsidentin Dr. Bettina Schleicher mit dem Konzept anzustecken, welche wiederum wusste, den Bundesvorstand und die Vorsitzenden der regionalen Clubs für die Einführung eines Equal Pay Days in Deutschland zu begeistern.

Der erste Schritt: Bettina Schleicher nutzte ihre Rolle als EU-Botschafterin für Diversity im *Europäischen Jahr der Chancengleichheit 2007* zur medienwirksamen Ankündigung der *Initiative Rote Tasche* als dem deutschen Beitrag zu diesem Jahr.

Der zweite Schritt: Sie installierte bei BPW Germany eine Projektgruppe *Rote Tasche* und übertrug deren Leitung Işhinay Kemmler. Dieser Gruppe erarbeitete einen Flyer und anderes Informationsmaterial zur Entgeltlücke. BPW Germany errichtete eine Webseite für den ersten EPD in Deutschland, die vielfältige Vernetzungsoptionen eröffnete und Literaturhinweise gab.

Der dritte Schritt: Networking. Bettina Schleicher präsentierte das Konzept einer Kampagne zum Equal Pay Day wo immer sie als Präsidentin dazu eine Gelegenheit sah: in Gesprächen mit Vertreterinnen und Vertretern aus Politik, Wirtschaft und den Medien. Sie vertrat auch den BPW Antrag zum Equal Pay Day auf der Mitgliederversammlung des Deutschen Frauenrates im November 2007<sup>1</sup> und erreichte, dass er einstimmig angenommen wurde.



Işhinay Kemmler,  
BPW Club Frankfurt/M.



Dr. Bettina Schleicher,  
Past Präsidentin BPW  
Germany



Natalie Schommler,  
BPW Club Frankfurt/M.

<sup>1</sup> Beschluss der Mitgliederversammlung 2007: Der Deutsche Frauenrat empfiehlt seinen Mitgliedsverbänden, sich dem Aktionstag Equal Pay Day, welcher am 15.04.2008 durchgeführt wird, anzuschließen.

### ***Wie ging es nach der Beschlussfassung der Mitgliedsverbände des Deutschen Frauenrates weiter?***

Die Unterstützung des Deutschen Frauenrates erwies sich als Initialzündung für die Kampagne. Sie fand die Aufmerksamkeit des für Gleichstellungspolitik zuständigen Bundesministeriums, welches sich in unbürokratisch kurzer Zeit zu einer finanziellen Förderung entschloss. Mit diesem Geld konnten wir einen verbesserten Internetauftritt, Flyer und andere Werbemaßnahmen finanzieren und Aktionen zum Equal Pay Day unterstützen. Ich hatte das Gefühl, dass wir damit einen „Weckruf“ für eine breite, neue Frauenbewegung für Entgeltgleichheit gestartet haben.

### ***Wen konnten Sie erwecken?***

Dem Aufruf von BPW Germany folgten in ganz Deutschland spontan Organisationen, Frauen – aber auch Männer. Die Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsbeauftragten (BAG) trug das Anliegen in alle Kommunen, Reinhard Mey dichtete, Zeitungen veröffentlichten Cartoons mit roten Taschen, Unternehmen sponserten rote Taschen, das Thema Entgeltgleichheit begeisterte Massen: praktisch aus dem Stand konnten die BPW-Clubs mit ihren Aktionspartnerinnen in mehr als 30 Städten mit informativen und kreativen Aktionen über 6000 Frauen (und auch ein paar Männer) am ersten Equal Pay Day, dem 15.4.2008, dazu bewegen, für ihre Interessen auf die Straße zu gehen.

### ***Wie haben Sie es geschafft, die Medien als Unterstützer zu gewinnen?***

Wir haben in 2008 eine Pressekonferenz veranstaltet, an der neben Dr. Martina Köppen, damals Leiterin der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, und Prof. Dr. Christiane Funken, Professorin für Geschlechtersoziologie an der Technischen Universität Berlin, auch eine Betroffene, Frau Silke Kühne, die als Abteilungsleiterin Personal eines großen Unternehmens über persönliche Erfahrung mit Entgeltdiskriminierung berichten konnte, teilnahm. Das war neu und zog ein beachtliches Medieninteresse auf sich. Die damalige BPW Pressesprecherin, Dr. Christiane Pfeiffer, moderierte und ich konnte bei meiner Präsentation unserer Kampagne der Zustimmung aller Beteiligten sicher sein.

*Ich glaube, die Zeit war damals auch endgültig reif für eine Kampagne zu Equal Pay! Die Menschen hatten begriffen, dass Lohndiskriminierung eine wesentliche Ursache von Altersarmut ist – ein Thema, das mit der Rentenreform 2001 und der Einführung der so genannten „Riester Rente“ neue Konjunktur bekommen hatte, ohne dass es tatsächlich neu war. Die durchschnittliche (selbsterworbene) Frauenrente lag ja seit Jahrzehnten um ca. 60% unter der durchschnittlichen Männerrente.*

Ja – wer die Lohnlücke schließt, schließt auch die Rentenlücke. Wenn Frauen angemessen bezahlt werden, können sie auch im Rahmen der Sozialversicherung angemessen für sich selbst Vorsorge treffen und sind im Alter nicht auf Sozialhilfe angewiesen. BPW hat sich von jeher für die existenzielle Eigenständigkeit von Männern und Frauen eingesetzt – nicht nur in der Erwerbsphase, sondern auch im Alter.

Dank der starken Medienresonanz fand der erste Equal Pay Day auch weltweit Beachtung. Daran hatte – neben dem Zeitgeist – die englische Bezeichnung natürlich einen erheblichen Anteil.

Mit der Internationalisierung unserer Kampagne haben wir die weltweite Entgeltdiskriminierung in den Blick gerückt: Frauenarbeit ist überall auf der Welt billiger als Männerarbeit und wird gezielt als Instrument der Personalkostenreduktion eingesetzt.

### ***Einen wesentlichen Anteil am Erfolg hatte auch das Logo?***

Das Logo wird weltweit verstanden. Natalie Schommler, unser Mitglied im BPW Club Frankfurt/M., Mitinhaberin der Frankfurter Agentur *mainwerk* hat es geschafft, die Vision von Equal Pay in Form einer mathematischen Gleichung als Corporate Identity auf den Punkt zu bringen: Zu Beginn der Kampagne stehen rote Zahlen (für Verluste) – unter dem Strich (d.h. am Schluss) stehen die schwarzen Zahlen. Mit dem Equal Pay Day wird eine Rechnung aufgemacht, die uns Frauen in die schwarzen Zahlen und damit in die Gewinnzone führt.

Dieses geniale Logo hat inzwischen weltweite Verbreitung gefunden und wird rund um den Globus für Aktionen am Equal Pay Day verwandt.



Natalie Schommler hat im Jahr 2008 für die Gestaltung des Logos den begehrten *Wolde Award* gewonnen. Ihre Agentur *mainwerk* konnte sich hierbei gegenüber 1100 Wettbewerbern durchsetzen.



Die erste Pressekonferenz zum Equal Pay Day 2008. Auf dem Podium vml: Prof. Dr. Christiane Funken, Soziologin an der Technischen Universität Berlin, Dr. Martina Köppen, Leiterin Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Dr. Christiane Pfeiffer, Pressesprecherin BPW Germany, Dr. Bettina Schleicher, Präsidentin BPW Germany 2004–2008, Silke Kühne, Abteilungsleiterin Personal bei der Berliner Niederlassung der Gema

Die zweite Pressekonferenz zum Equal Pay Day 2009 mit den Bündnispartnerinnen, vlnr: Marlies Brouwers, Vorsitzende Deutscher Frauenrat, Dr. Bettina Schleicher, Präsidentin BPW Germany 2004–2008, Petra Ledendecker, Präsidentin des Verbands deutscher Unternehmerinnen, Dörte Domzig, Sprecherin der Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros, Christine Kronenberg, Frauenbeauftragte der Stadt Köln, Bundesfrauenministerin Ursula von der Leyen, Dagmar Bischof, Präsidentin BPW Germany 2008–2010



Brigitte HirI-Höfer, Director Human Resources, Microsoft Deutschland GmbH (2007–2013), und Bundesfrauenministerin Ursula von der Leyen (2005–2008) bei der Pressekonferenz 2008 (rechts Dagmar Bischof, Präsidentin BPW Germany 2008–2010). HirI-Höfer kündigte in ihrem Statement an, dass Microsoft am Testlauf von Logib-D mitwirkt.



Die dritte Pressekonferenz zum Equal Pay Day 2010

von: Carlotta Köster-Brons (Geschäftsführerin Verband deutscher Unternehmerinnen 2008–2013), Dr. Bettina Schleicher (Präsidentin BPW Germany 2004–2008, Vorstand Deutscher Frauenrat), Ingrid Hofmann (Präsidium Bundesverband Deutscher Arbeitgeberverbände), Dr. Hermann Kues, Parlamentarischer Staatssekretär im BMFSFJ, Dörte Domzig (Sprecherin der Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros), Dagmar Bischof, (Präsidentin BPW Germany 2008–2010), Simone Denzler (Presse-sprecherin BPW Germany 2009–2013)



Die dritte Pressekonferenz zum Equal Pay Day 2010 – Journalisten



Am 20. März 2009 wird BPW Germany für seine Initiative für den Equal Pay Day ausgezeichnet als *Ort im Land der Ideen*. Dagmar Bischof (BPW-Präsidentin 2008–2010) nimmt die Auszeichnung aus der Hand von Harald Eisenach, Vorsitzender der Geschäftsleitung Firmenkunden Deutschland der Deutschen Bank, entgegen. Senator Harald Wolff hielt die Begrüßungsrede im Roten Rathaus.



Publikum in Bewegung



Uta Zech vom BPW Club Berlin und ihre Kollegen vom Improvisationstheater Santa Catalina variieren das Thema Equal Pay im Dialog mit dem Publikum.



# Entgeltgleichheit als Indikator für den erreichten Stand der Gleichberechtigung

Von Christel Riedel, Projektleiterin Forum Equal Pay Day

Nach mehr als zwanzig Jahren rechtspolitischer Arbeit beim Deutschen Frauenrat, in denen meine Hauptaufgabe darin bestand, die Gesetzgebungsvorhaben der jeweiligen Bundesregierungen an den Anforderungen des Art. 3 GG zu messen – wobei sich die Defizite hartnäckig hielten – habe ich im September 2011 die Projektleitung des Forum Equal Pay Day übernommen. Diese neue, persönliche Herausforderung erschien mir auch als eine große Chance für die Gleichstellungspolitik: Ich wollte dabei helfen, die seit 2008 von Jahr zu Jahr wachsende BürgerInnenbewegung für gleiche Bezahlung von gleicher und gleichwertiger Arbeit weiter zu verbreitern und mit inhaltlichen Argumenten anzureichern.



## Lohnfindung – wir lüften die Schleier

Nur eine breite, gesamtgesellschaftliche Debatte zu Lohnfindung und *Equal Pay* wird den nötigen Handlungsdruck erzeugen, um den vor beinahe sechs Jahrzehnten in den Europäischen Verträgen verankerten Rechtsgrundsatz *Gleicher Lohn für gleiche (und gleichwertige) Arbeit* endlich mit Leben zu erfüllen. Das Thema war viel zu lange ein reines *Expertenthema* – mit allen Zutaten einer solchen Abschottung: Dem schwer verständlichen „Fachsprech“, den exklusiv tagenden Gremien der Tarifvertragsparteien und der inhaltlich meist dünnen, dafür verbal gern dramatisch aufgemachten Medienberichterstattung über „schwierige Einigungsprozesse“ zu mitternächtlicher Stunde – wobei über allem das Damoklesschwert drohender „Arbeitskampfmaßnahmen“ zu schweben pflegte und immer noch schwebt. Das alles gibt Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern das Gefühl, nicht kompetent genug zu sein, um in tarifpolitischen Fragen mitreden oder gar mitgestalten zu können.

Auch beim Einstellungs- oder Personalgespräch in eigener Sache sind Bewerberinnen (und auch Bewerber) immer dann in einer schwachen Verhandlungsposition, wenn sie nur geringe Kenntnisse haben vom betrieblichen Lohngefüge. Männer ordnen sich in diesem ihnen unbekannten Terrain genuin mit ihrer Lohnforderung höher ein als Frauen, die nicht „nur“ Geld verdienen, son-

dern auch eine angenehme Arbeitsatmosphäre und ein bisschen Zeitsouveränität wollen, um Haushalt und Familienleben besser organisieren zu können. Nicht selten weiß eine Frau auch nach Jahren im Betrieb noch nicht, was um sie herum so verdient wird. Sie wird erst dann wirklich böse, wenn sie – meist eher zufällig – erfährt, dass der männliche Kollege mit demselben Arbeitsbereich 30% mehr verdient oder plötzlich zu ihrem Vorgesetzten avanciert, obwohl er ihr fachlich nicht das Wasser reichen kann. Derartige Geheimniskrämerei wird von Arbeitgebern häufig mit einer Verschwiegenheitsklausel im Arbeitsvertrag eingefordert. Es heißt dann beispielsweise: „Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die Höhe der Bezüge vertraulich zu behandeln, im Interesse des Betriebsfriedens auch gegenüber anderen Firmenangehörigen.“ Wer über Geld spricht, stört den Betriebsfrieden? So geht das nicht, befand das Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern richtigerweise mit Urteil vom 21.10.2009 und erklärte Klauseln dieser Art für rechtsunwirksam.

„Entgeltgleichheit kann nur erreicht werden, wenn alle Akteure zusammenarbeiten“, betonte Staatssekretär Josef Hecken aus dem Bundesfrauenministerium anlässlich der Auftaktveranstaltung zur Equal Pay Day Kampagne 2012 in Berlin. „Die Frage, welche Rolle Geschlechtergerechtigkeit in den Prozessen der Lohnfindung spielt, soll beim Equal Pay Day 2012 im Mittelpunkt stehen. Das Forum Equal Pay Day bringt alle wichtigen Akteure an einen Tisch und trägt die Diskussion zu den Ursachen der Lohnlücke zwischen Frauen und Männern in die Gesellschaft“, so Josef Hecken weiter.



Staatssekretär Josef Hecken (2009–2012)  
im BMFSFJ spricht am 30.11.2011 anlässlich  
der Auftaktveranstaltung zur Kampagne  
2012 in Berlin

Daran arbeiten wir in der Geschäftsstelle Entgeltgleichheit: Wir wollen die Initiative des Equal Pay Day auch über den Aktionstag hinaus durch ein ganzjähriges Engagement stärken. Wir entwickeln Leitfäden für Veranstaltungen und stellen über unsere Webseite [www.equalpayday.de](http://www.equalpayday.de) Werbemittel und Informationsmaterial zum Thema Entgeltgleichheit bereit. Mit dem Forum Equal Pay Day ergänzen wir den Aktionstag durch ganzjährige Informationsveranstaltungen für Unterstützerinnen, Multiplikatorinnen und Sponsorinnen zum jährlich neu festgelegten thematischen Schwerpunkt. Dazu werden jeweils passende Aktionspartner gesucht. Unser Ziel: Das Thema *Lohnfindung* im besten Sinn populär zu machen.



Auftaktveranstaltung am 30.11.2011 in Berlin:  
Christel Riedel zusammen mit Hannelore Buls,  
Bereichsleiterin a.D. Frauen- und Gleichstellungspolitik  
bei der ver.di Bundesverwaltung (seit November 2012  
Vorsitzende des Deutschen Frauenrates)



## Von der Entgeltlücke zur Rentenlücke

Mit dem geringeren Erwerbseinkommen erwerben Frauen auch niedrigere Rentenanwartschaften. Die durchschnittliche (selbsterworbene) Frauenrente liegt seit Jahrzehnten um ca. 60% unter der durchschnittlichen Männerrente. Eine Studie der FU aus dem Jahr 2012<sup>1</sup> kommt zu dem Ergebnis, dass im Westen 53% und im Osten 44% der weiblichen Geburtsjahrgänge 1962 bis 1966 (Babyboomer-Generation) eigene (d.h. selbsterworbene) Rentenansprüche unter 600,- € haben werden. Sie werden dann entweder von der Rente des Ehegatten, der zusätzlichen Witwenrente oder der Sozialhilfeleistung *Grundsicherung* leben müssen. Abhilfe sollte nach den Vorstellungen der rot-grünen Bundesregierung im Jahr 2001 die kapitalbasierte *Riester-Rente* als dritte Säule der Altersvorsorge schaffen. Die Versicherungswirtschaft entfaltete eine enorme Werbekampagne, um Bezieherinnen von Niedrigeinkommen zum Abschluss einer kapitalbasierten Zusatzversicherung zu bewegen. Was dabei nicht gesagt wurde: Erst ein Kapitalstock von 100 000,- € bringt eine Rente von monatlich 400,- €. Die Frage, wie eine Niedriglohnbezieherin 100 000,- € ansparen soll, wurde nicht gestellt.

Den Jungen wurde suggeriert, dass nur ein eigener Kapitalstock die Möglichkeit einer „passgenauen“, ganz individuellen Alterssicherung bietet. Dagobert Duck ließ grüßen! Heute, 10 Jahre später, hat es sich herumgesprochen, dass wir inzwischen einen *Anlagennotstand* (bei Banken heißt das *Einlagenüberhang*) haben, weil viel zu viel Geld im Umlauf ist und sichere Anlagemöglichkeiten für das Kapital fehlen.

1 Barbara Riedmüller/Ulrike Schmalreck, Die Lebens- und Erwerbsverläufe von Frauen im mittleren Lebensalter. Wandel und rentenpolitische Implikation, Berlin 2012.



### **Rückbesinnung auf grundlegende Erkenntnisse**

Es ist nun höchste Zeit, den Entsolidarisierungsprozess der Generationen wieder umzukehren und sich auf die Erkenntnisse des Ökonomen Gerhard Mackenroth<sup>2</sup> zu besinnen: „Nun gilt der einfache und klare Satz, dass aller Sozialaufwand immer aus dem Volkseinkommen der laufenden Periode gedeckt werden muss. Es gibt gar keine andere Quelle und hat nie eine andere Quelle gegeben, aus der Sozialaufwand fließen könnte, es gibt keine Ansammlung von Periode zu Periode, kein ‚Sparen‘ im privatwirtschaftlichen Sinne, es gibt einfach gar nichts anderes als das laufende Volkseinkommen als Quelle für den Sozialaufwand ... Kapitalansammlungsverfahren und Umlageverfahren sind also der Sache nach gar nicht wesentlich verschieden. Volkswirtschaftlich gibt es immer nur ein Umlageverfahren.“

Fazit: Nur ein auskömmliches Erwerbseinkommen sichert ein auskömmliches Alterseinkommen.

### **Ursachenvielfalt und Verstärkungsprozesse durch Schwerpunktsetzung öffentlich machen**

Der erreichte Stand an Entgeltgleichheit ist ein Indikator für den erreichten Stand an Gleichberechtigung – dabei ist eine gerechte Arbeitsbewertung der Maßstab. An entsprechender wissenschaftlich begründeter Erkenntnis ist kein Mangel: Bereits in den 60er Jahren wurden Untersuchungen zur Arbeitsbewertung durchgeführt, die zu dem Ergebnis gelangten, dass die analytische Bewertungsmethode zielführend ist. 50 Jahre später dominiert immer noch

---

2 Gerhard Mackenroth: Die Reform der Sozialpolitik durch einen deutschen Sozialplan, in: Schriften des Vereins für Socialpolitik, Band 4, Berlin 1952.

das summarische Verfahren, welches Arbeitsanforderungen in der Gesamtheit bewertet und als Kriterien die Dauer der Unterweisung und/oder Ausbildung, Führungs- oder Budgetverantwortung (um Beispiele zu nennen) heranzieht. Es liegt auf der Hand, dass diese Begriffe erhebliche Bewertungsspielräume eröffnen. Hinzu kommt ein wenig transparentes Zulagenwesen: Besondere Erschwernisse der Arbeit sind bei einigen (frauentypischen) Berufen eingepreist und werden bei anderen gesondert vergütet. Um ein Beispiel zu nennen: Das Heben schwerer Lasten wird bei Pflegekräften mit dem Grundlohn abgegolten und beim Müllwerker mit einer Zulage belohnt.

Mit der Equal Pay Kampagne benennen wir die vielfältigen, sich wechselseitig verstärkenden, Ursachen der geschlechtsspezifischen Lohnlücke – wir nehmen praktisch das gesamte Themenspektrum der Gleichstellungspolitik in den Blick: tradierte Rollenbilder, Hinzuverdienst der Ehefrau und Mutter zum Hauptverdienst des Ehemannes, Unterstützung dieser Verhaltensmuster durch gesetzliche Rahmenbedingungen wie Ehegattensplitting, abgeleitete Sicherungsansprüche in der gesetzlichen Kranken- und Rentenversicherung sowie unzureichende Kinder- und Altenbetreuung. Ergebnis ist – trotz bester Ausbildung der Frauen – weibliche Altersarmut wegen des segregierten Arbeitsmarktes mit Teilzeitfalle, monetär unterbewerteten Dienstleistungsberufen und zunehmender *Minijobbsierung*.

Alles hängt mit allem zusammen: Das macht die Sache unübersichtlich. Diese Ursachenvielfalt führt bei denen, die etwas ändern wollen, schnell zur Entmutigung – während sie solchen Akteure des Lohnfindungsprozesses, die von der Entgeltlücke profitieren, ermöglicht, die Verantwortung zu vernebeln und weiterzureichen. Wir sehen daher unsere Chance in der Schwerpunktsetzung: Benennung von Ursachenkomplexen und verantwortlichen Akteuren bei konkreter Ansprache der Handlungsbedarfe. Es fehlt sowohl an Transparenz, an Eindeutigkeit der beschriebenen Arbeitsanforderungen, an der angemessenen Wertschätzung frauentypischer Berufe, an fördernden gesetzlichen und tatsächlichen Rahmenbedingungen, an Selbstbewusstsein und Verhandlungsgeschick der Frauen und an anderem mehr. Es gibt also noch viel zu tun – umso erfreulicher, dass wir in den vergangenen Jahren schon eine Menge medialer und politischer Aufmerksamkeit erringen konnten.

## **Unser Team**

Am 1.9.2011 startete unser Projekt – zunächst bestand unser Team aus Simone Denzler, unserer Pressesprecherin, Dagmar Schwarz, unserer Büroleiterin, und mir – wobei wir von Beginn an unterstützt wurden von Waltraud Kratzenberg-Franke, der Geschäftsstellenleiterin von BPW Germany. Simone Denzler hatte bereits für das Vorläuferprojekt, das Nationale Aktionsbündnis, die Pressearbeit übernommen und konnte ihre Erfahrung einbringen. Dagmar



vnr: Referentin *Faire Einkommensperspektiven* BMFSFJ, Simone Denzler, Waltraud Kratzenberg-Franke, Henrike von Platen, BPW-Präsidentin, Christel Riedel, Dagmar Schwarz, Referentin *Faire Einkommensperspektiven* BMFSFJ, Eva Wildhardt

Schwarz hatte insbesondere die Aufgabe, die Werbemittel (rote Taschen, Sticker etc.) zu beschaffen und den Versand an die Bestellerinnen so zu organisieren, dass die Lieferung rechtzeitig zum Start der Kampagne vor Ort war. Nach ihrem Ausscheiden im Oktober 2013 hat Peter Krause diese Arbeit übernommen – das Bestellwesen wird jährlich verfeinert und das Verfahren erleichtert. Von Februar 2012 bis Januar 2014 unterstützte uns Eva Wildhardt im Team – sie hat unsere Datenbank ausgebaut und verwaltet.

Als Projektleiterin oblag es mir, das alljährliche Schwerpunktthema in Abstimmung mit dem BMFSFJ und der Präsidentin Henrike von Platen zu formulieren und inhaltlich auszugestalten: Informationsmaterial unterschiedlichster Formate (Flyer, Power-Point-Präsentation, Informationen für den Newsletter) bereitzustellen und das Journal redaktionell zu betreuen. Weiter gehörte die Konzeption der Foren und die Akquise der Referentinnen und Referenten, die fachliche Unterstützung der Medienarbeit und – nicht zuletzt – die inhaltliche Vorbereitung unseres Teams auf die Beantwortung von telefonischen Anfragen zu meinen Aufgaben. So viel zur groben Arbeitsteilung – letztlich haben wir alle hand-in-hand gearbeitet und konnten zu jeder Zeit auf die aktive Unterstützung unserer Präsidentin rechnen. Wir freuen uns, dass unsere Arbeit noch für drei weitere Jahre vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gefördert wird und wollen diese Zeit gut nutzen.

# Das dauert, die Gehaltsverhandlungen

Von Ursula Ott



Ursula Ott,  
stellvertretende Chefredak-  
teurin CHRISMON

Wenn man mit dem alten Chefarzt Doktor Meyering um Gehalt verhandelte, ging es meist schnell und reibungslos. Man sprach über 13,25 Monatsgehälter und einen Dienstwagen der 3er Reihe. Irgendwann kam er dann mit dem Thema 5er Reihe. Für diesen Moment hatten die Personaler den großen BMW-Katalog auf dem Schreibtisch, den kleineren in der Schublade, zum Nachverhandeln.

Stellplatz neben dem Haupteingang, dritter Platz rechts zwischen dem Geschäftsführer und dem Verwaltungsleiter. Büro im Erdgeschoss. Ach so, das geht nicht, da riecht es im Winter nach Küche? Na gut, in zwei Jahren Büro im siebten Stock. Notfalls eine Wand einreißen, das USM-Haller Sideboard raus, das Technik-Sideboard mit Rollen rein. Für den Flachbildschirm, selbstverständlich, Herr Doktor Meyering, den brauchen Sie jetzt, für die OP-Überwachung.

Da wenden Sie sich an die Bauabteilung, lassen Sie sich von Frau Schätzing gleich einen Termin geben, prima, dann wären wir uns ja einig. Die Verhandlungen mit dem Doktor dauerten nie länger als 30 Minuten.

So lief das mit Herrn Doktor Meyering, dem alten Wolf. Aber der Alte geht in Ruhestand, auf dem Bewerbungsstapel liegen viele, viele Mappen von fleißigen jungen Ärztinnen. Einser-Examen, Auslandsjahr in Liverpool, Notärztdienst am Wochenende, Volunteer-Einsatz nach dem Tsunami in Khao Lak. Keine Frage, die jungen Frauen müssen auf jeden Fall eingeladen werden zum Bewerbungsgespräch. Aber jeder in der Personalabteilung weiß: Es wird nie wieder so schnell gehen wie mit dem alten Doktor Meyering.

Schon die erste klingt sehr kompliziert. 13 Monatsgehälter, von 17 bis 19 Uhr dienstfrei für die Kinderbetreuung. In den Osterferien sowie der ersten Hälfte der Sommerferien keine OP-Termine. Die zweite will

ein iPad, damit sie im ICE die Röntgenbilder kontrollieren kann. Wie jetzt, im ICE? Warum fährt die nicht Auto? Ach, die will jetzt auch noch eine BahnCard 100 erste Klasse. Für 6400 Euro. Aha. Die will tatsächlich arbeiten auf dem Heimweg. Soso.

### **Das dauert.**

Der alte Meyering war manchmal ganz froh, wenn er sonntags in die Klinik kommen konnte. Daheim waren sonntags nicht nur die Kinder, oft auch die Schwiegermutter, und es war laut. Und wenn der alte Doktor im Auto saß, dann saß er im Auto. Einmal forderte er ein Cabrio. Weil, O-Ton Meyering, „die zehn Minuten von der Klinik nach Hause, da lebe ich richtig“. Da fuhr er dann mit offenem Verdeck, der alte Meyering.

Die jungen Frauen aber, die wollen das wirklich alles hinkriegen mit dem Arbeiten und dem Leben. Und jede ist anders.

Die Bauabteilung würde jetzt so gern Möbelemente neu zusammensetzen, gern auch ein Regal zersägen. Aber Lebensläufe? Glücksvorstellungen? Kinderwünsche? Gibt's nicht im Katalog. Das dauert, die Gehaltsverhandlungen. A propos – hat der Meyering nicht von diesem jungen Facharzt erzählt, dem Sohn vom Pätzold? Der gerade noch in Harvard famuliert? Der soll sich doch mal vorstellen nächste Woche. Der Stellplatz von der Zischke ist noch frei. Die fährt ja Fahrrad. Und hat letzte Woche den Einbau einer Dusche eingefordert. Weil man nach dem Radfahren so schwitzt. Eine Dusche! Für Radfahrer! Kann der junge Pätzold? Ja, ja, bis 13,75 hoch gehen. Noch Fragen?

**Foren**



# Die Foren zu den Schwerpunkthemen

Mit dem von Jahr zu Jahr wachsenden Erfolg der Kampagne wuchs auch der Gegenwind: es mehrten sich Stimmen, die erkennbar das Anliegen als solches desavouieren wollten. Insbesondere wurde die Entgeltlücke als solche aufs Korn genommen: mit der Ermittlung des prozentualen Unterschiedes zwischen abhängig beschäftigten Männern und Frauen beim durchschnittlichen Bruttostundenverdienst werde eine völlig irrelevante Zahl gewonnen, die den Stundenlohn des angestellten Arztes und den der Bäckereifachverkäuferin unsinnigerweise vermenge. Es wurde also Zeit, die Diskussion verstärkt inhaltlich zu führen.

Wir entschlossen uns, alljährlich Schwerpunkthemen auszurufen mit dem Ziel, bundesweit die Aktionen zum Equal Pay Day unter ein gemeinsames Thema zu stellen. Die dadurch erhoffte konzentrierte Medienberichterstattung sollte den Handlungsdruck auf die Akteure des Lohnfindungsprozesses und den Gesetzgeber erhöhen. Es wurden im Wesentlichen drei Ursachenkomplexe identifiziert:

- 1. Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit** von Frauen und Männern wird in kollektiven und individuellen Lohnverhandlungen nicht nachhaltig durchgesetzt.
  - Unterbewertung und prekäre Ausgestaltung von frauentypischen Tätigkeiten
  - Schwächere Verhandlungsposition von Frauen
  - Nichtmonetäre Faktoren werden bei/von Frauen „eingepreist“ (familienfreundlichen Arbeitszeiten)
- 2. Frauen fehlen** in bestimmten Berufen, Branchen und auf den höheren Stufen der Karriereleiter.
- 3. Frauen unterbrechen** und reduzieren ihre Erwerbstätigkeit häufiger und länger familienbedingt als Männer.

Zur inhaltlichen Vorbereitung der Aktionsgruppen, Multiplikatoren und Multiplikatorinnen des Equal Pay Day auf diese Schwerpunkthemen haben wir – gut verteilt im Bundesgebiet – Foren organisiert und weiteres Informationsmaterial verbreitet. Damit gelang es, die Aktiven mit Argumenten zu unterstützen und eine fachliche Debatte zu den Ursachen der Entgeltlücke auf breiter gesellschaftlicher Basis zu starten. Zugleich konnten wir den Ergebnissen wissenschaftlicher Forschung zu geschlechtergerechten Vergütungsstrukturen eine Bühne bieten.



Wir haben im Zeitraum November 2011 bis April 2014 insgesamt 12 Foren als Tagesveranstaltungen in Berlin, Wiesbaden, Nürnberg, Aachen, Düsseldorf, Hamburg, Dresden, Stuttgart und Frankfurt/M. organisiert – jeweils in den Monaten Oktober und November des Vorjahres, um für die Aktionsgruppen und -bündnisse genügend Zeit zur Umsetzung der gewonnenen Erkenntnisse bis zum eigentlichen Aktionstag im März des Folgejahres zu bieten.

### **Die Themen:**

**EPD 2012 (Foren 2011):** Lohnfindung

**EPD 2013 (Foren 2012):** Lohnfindung in den Gesundheitsberufen – viel Dienst, wenig Verdienst

**EPD 2014 (Foren 2013):** ... und raus bist Du? Minijobs und Teilzeit nach Erwerbspausen



Auftaktforum 2011 im BMFSFJ in Berlin, Alexa Wolfstädter (Tarifexpertin ver.di Bundesverwaltung) und Eva-Maria Welskop-Deffaa (Leiterin der Abteilung Gleichstellung im BMFSFJ 2006 bis 2012)



Forum Nürnberg 2011 in der Bundesagentur für Arbeit



Forum Düsseldorf 2012 in der Villa Horion



Forum Frankfurt/M. 2013 im Haus am Dom



Forum in Wiesbaden in der Agentur für Arbeit mit traumhaftem Blick auf die Stadt

# Das Schwerpunktthema des Equal Pay Day 2012: Lohnfindung

Zum Equal Pay Day 2012 haben wir den Prozess der Lohnfindung in den Blick gerückt. Es ging um die zentralen Fragen:

Was bestimmt die Höhe unserer Löhne?

Wer bestimmt über die Höhe unserer Löhne?

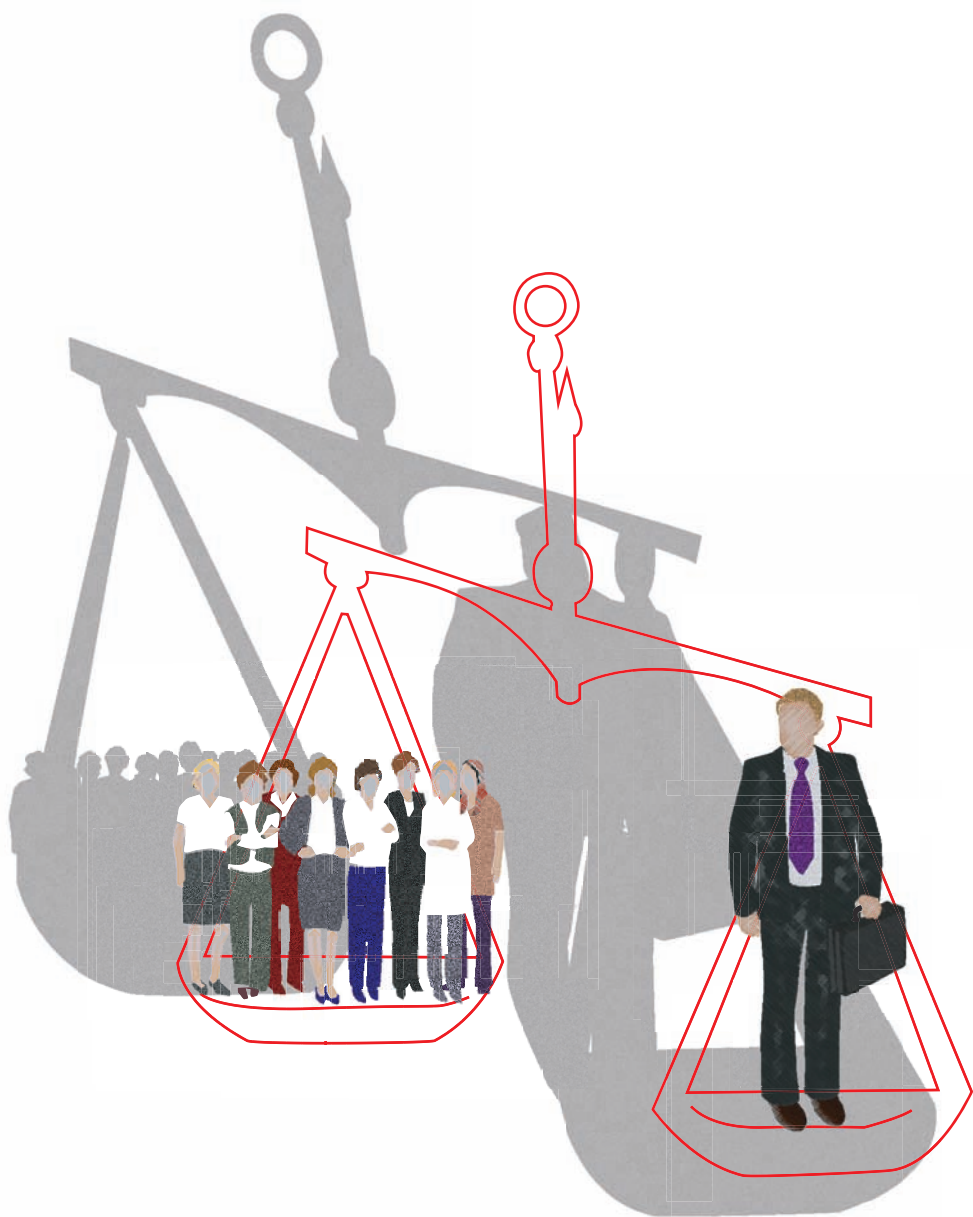
Was muss sich ändern, damit tatsächlich Gleichwertiges gleich bezahlt wird?

Unser Ziel war, auf breiter Basis allgemeinverständlich zu informieren darüber, welche Akteure in welchen Verfahren über den Wert der Arbeit und damit die Höhe des Entgelts bestimmen. Dabei wurden sowohl die Tarifverträge (kollektiven Lohnvereinbarungen) wie auch die Individualverträge unter dem Aspekt der Geschlechtergerechtigkeit in den Blick genommen. Handlungsbedarf besteht bei allen Beteiligten: zum einen sind die Tarifvertragsparteien gefordert, das *Lohnleichheitsgebot* aus Art. 119 EWG Vertrag von 1957 tatsächlich umzusetzen durch eine sachgerechte Arbeitsbewertung. Zum anderen müssen Frauen sich in individuellen Vertragsverhandlungen „besser verkaufen“. Weiter müssen endlich überkommene Rollenbilder abgebaut werden, welche den Frauen die Familienarbeit und den Männern die Familienernährung auferlegen – und damit die Frauen als die *Hinz Verdienerinnen* behandeln.

Die Umsetzung des Lohnleichheitsgebotes hat eine lange Geschichte<sup>1</sup> und ist immer noch unvollendet – weil jede Umsetzungsmaßnahme neue Umgehungsmaßnahmen zur Folge hatte: nach der Abschaffung der *Frauenlohngruppen*, die bei gleicher Arbeit Lohnabschläge vorsahen allein wegen der Tatsache, dass es Frauen waren, die die Arbeit verrichteten, wurden die *Leichtlohngruppen* für einfache und körperlich leichte Tätigkeiten eingeführt – in denen wiederum überwiegend Frauen arbeiteten, weil ihre Arbeit als „leicht“ galt. Die Leichtlohngruppen gibt es inzwischen auch nicht mehr – aber immer noch, wenn in einer Berufsgruppe Frauen dominieren, wird vergleichsweise weniger bezahlt als in männerdominierten Branchen. Das gilt insbesondere für die Dienstleistungsberufe im Gesundheits- und Erziehungsbereich.

---

<sup>1</sup> Prof. Dr. Ursula Rust: Gleichberechtigung und soziale Sicherung der Frau in der Bundesrepublik Geschichte und aktuelle Perspektiven am Beispiel der Alterssicherung, in: Weichenstellungen im Arbeits- und Sozialrecht der Bundesrepublik, Juristische Zeitgeschichte Band 20, Seite 194 ff. [http://www.justiz.nrw.de/JM/haus\\_und\\_historie/zeitgeschichte/3publikationen/jur\\_zeitgeschichte/index.php](http://www.justiz.nrw.de/JM/haus_und_historie/zeitgeschichte/3publikationen/jur_zeitgeschichte/index.php).





# Auftaktveranstaltung in Berlin im BMFSFJ am 30.11.2011

Staatssekretär Josef Hecken vom Bundesfrauenministerium gab am 30.11.2011 das Signal zum Start der Kampagne 2012 mit dem Schwerpunktthema *Lohnfindung*. *Lohnfindung zwischen Gleichberechtigung und Tarifautonomie* war auch das Thema des Hauptvortrages, für den wir Prof. Dr. Martin Franzen von der Ludwig-Maximilians-Universität München gewinnen konnten. Dabei ging es ganz grundsätzlich um das Verhältnis zweier Grundrechte zueinander: Einerseits schützt Art. 9 Abs. 3 GG die Koalitionsfreiheit und damit die Freiheit der Tarifvertragsparteien zum Abschluss von Tarifvereinbarungen. Andererseits gebietet Art. 3 Abs. 2 Satz 2 GG dem Staat, die Durchsetzung der tatsächlichen Gleichberechtigung zu fördern. Dazu gehört insbesondere die Verwirklichung der tatsächlichen Entgeltgleichheit von Frauen und Männern.



Prof. Dr. Martin Franzen – er war auch der Hauptreferent des Forums in Aachen im Februar 2012

Franzen benannte die europäischen und innerstaatlichen Normen zur Gleichbehandlung von Frauen und Männern im Rahmen der Lohnfindung und stellte klar, dass diese auch für Tarifvertragsparteien gelten. Im Einklang mit der gängigen Auffassung in der Literatur möchte er den Beurteilungsspielraum der Tarifvertragsparteien rechtlich kontrolliert wissen. Sein Petitum: Tarifvertragsparteien sollten sich Rechenschaft darüber ablegen müssen, ob sie bei der Aufstellung von Grundsätzen der Arbeitsbewertung in Tarifverträgen die Problematik der Entgeltunterschiede zwischen Männern und Frauen hinreichend berücksichtigt haben.



vnl: Herbert Jöris (Geschäftsführer des Hauptverbandes des Deutschen Einzelhandels), Angelika Gifford (bis 12/2013 Geschäftsführerin Microsoft), Cornelia F. Krämer (Beraterin, Executive Coach und Wirtschaftsmediatorin), Alexa Wolfstädter (Tarifexpertin ver.di Bundesverwaltung) und Eva-Maria Welskop-Deffaa (Leiterin der Abteilung Gleichstellung im BMFSFJ 2006 bis 2012) – Moderation: Christhard Lämpke (ZDF Hauptstadtstudio, Mitte)



Angelika Gifford, Mitglied der Geschäftsführung Microsoft bis 2014

Das von Christhardt Läßle moderierte Podium bot hinreichend kontroverse Positionen und eine interessante Debatte.



Henrike von Platen im Gespräch mit Christhardt Läßle (ZDF Hauptstadtstudio, Mitte)

Im Februar 2012 wurde das vierte Forum zum Schwerpunktthema 2012 in Aachen durchgeführt – wobei wiederum Prof. Martin Franzen seinen Vortrag zum Thema *Lohnfindung zwischen Gleichberechtigung und Tarifautonomie* hielt. Die stellvertretende Bürgermeisterin der Stadt Aachen, Hilde Scheidt, hatte die Schirmherrschaft übernommen, das Podium war geschlechterparitätisch besetzt: Mit dem DGB Regionsvorsitzenden NRW Süd-West (Ralf Woelk), dem IHK Hauptgeschäftsführer (Jürgen Drewes) sowie der Personalleiterin Ina Rixen und der BPW-Präsidentin Henrike von Platen. Die Moderation hatte Marion Moss übernommen.



Im Gespräch vml: Prof. Martin Franzen, Heribert Jöris, Hannelore Buls (seit 11/2012 Vorsitzende Deutscher Frauenrat), Alexa Wolfstädter (ver.di Bundesverwaltung)



Dr. Karin Tondorf, Forschung & Beratung zu Entgelt- und Gleichstellungspolitik, eg-check



Hilde Scheidt, stellvertretende Bürgermeisterin in Aachen, und Marion Moss, BPW Aachen (links)

# Forum in Wiesbaden in der Arbeitsagentur am 12.12.2011

In den Räumen der Arbeitsagentur in Wiesbaden mit einem großartigen Ausblick auf die Stadt fand das zweite Forum zum Thema *Lohnfindung* statt. Im Anschluss an das Grußwort von Petra Müller-Klepper, Staatssekretärin im Sozialministerium Hessen, hielt Martin Beck, Gruppenleiter mit dem Aufgabenbereich *Verdienste, übergreifende Unternehmensstatistiken* beim Statistischen Bundesamt in Wiesbaden, den Hauptvortrag zum Thema: *Die Lohnlücke – wie wird sie ermittelt und was steckt dahinter?* Sein Vortrag war spannend und anschaulich – er schaffte es, allen Teilnehmenden einen Eindruck von den Möglichkeiten statistischer Erhebungen und Interpretationen zu vermitteln. An der von Ursula Knapp (Frankfurter Rundschau) moderierten Podiumsdiskussion wirkten Bärbel Scherp vom Deutschen Landfrauenverband, Ellen Raahede Secher, HR Leiterin bei GE Capital Germany, Dr. Gabriele Ulbrich von der IG Metall und Henrike von Platen mit.



Petra Müller-Klepper, Staatssekretärin im Sozialministerium Hessen 2009–2013



Unsere Gastgeberin in der Arbeitsagentur Wiesbaden  
Beate Sudheimer, Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt



Henrike von Platen, Präsidentin BPW Germany im Gespräch mit Heike Claessen Referentin, BMFSFJ





vmf: Dr. Gabriele Ulbrich, Dr. Agnes Allrogen-Bedel, ASF Bundesvorstand, Ellen Raahede-Secher, Petra Müller-Klepper, Henrike von Platen



vmf: Henrike von Platen, Christel Riedel, Petra Müller-Klepper



Podiumsdiskussion vmf: Ellen Raahede-Secher, Bärbel Scherp, Ursula Knapp, Moderation, Frankfurter Rundschau, Dr. Gabriele Ulbrich, Henrike von Platen



Dr. Gabriele Ulbrich, Ressortleiterin Frauen und Gleichstellungspolitik beim Vorstand der IG Metall

# Forum in Nürnberg in der Bundesagentur für Arbeit am 19.12.2011

Zum dritten Forum wurde in den großen Sitzungssaal in der Zentrale der Bundesagentur für Arbeit (BA) in Nürnberg eingeladen – eine sehr eindrucksvolle location und ein sehr verkehrsgünstig gelegener Standort. Dr. Beatrix Behrens, Bereichsleiterin Personalpolitik und Personalentwicklung bei der Bundesagentur für Arbeit, stellte in ihrem Grußwort die lebensphasenorientierte Personalpolitik der BA vor: Auf die verschiedenen Ereignisse in den verschiedenen Lebensphasen wird mit flexiblen Angeboten wie z.B. Telearbeit, Mobiles Arbeiten, Langzeitkonten, familiengerechte flexible Arbeitszeitmodelle, Organisationservice Kinder und Pflege sehr individuell reagiert. Diese Angebote können altersunabhängig und je nach beruflichen und privaten Anforderungen in Anspruch genommen werden. Frauen und Männer haben gleichermaßen die Chance, den Wunsch nach Vereinbarkeit von Beruf und Familie in den jeweiligen Lebensphasen zu realisieren.

Der Hauptvortrag kam von Martin Beck vom Statistischen Bundesamt – auch in Nürnberg gelang es ihm, die spröde Materie anschaulich darzustellen.



Martin Beck, Gruppenleiter E 1 im Statistischen Bundesamt am Stand von Logib-D



Martin Beck, Gruppenleiter E 1 im Statistischen Bundesamt, erläutert die Berechnung der Lohnlücke



Helene Wildfeuer, Vorsitzende dbb bundesfrauenvertretung, und Regina Schleser, Geschäftsführerin der Gewerkschaft Nahrung, Genuss, Gaststätten (NGG) in Nürnberg

In der von der Journalistin Angelika Knop moderierten Podiumsrunde diskutierten Heribert Jöris, Geschäftsführer des Hauptverbandes des Deutschen Einzelhandel, Regina Schleser, Geschäftsführerin der NGG Nürnberg-Fürth, Helene Wildfeuer, Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung, Prof. Dr. Gesine Stephan, Eva-Maria Welskop-Deffaa, Leiterin der Abteilung Gleichstellung im BMFSFJ 2006–2012.



vml: Gesine Stephan, Heribert Jöris, Eva-Maria Welskop-Deffaa, Angelika Knop, Regina Schleser, Helene Wildfeuer



Prof. Gesine Stephan, Leiterin des Forschungsbereichs *Arbeitsförderung und Erwerbstätigkeit* am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) Nürnberg und Professorin an der Universität Erlangen



Dr. Beatrix Behrens, Bereichsleiterin Personalpolitik und Personalentwicklung bei der BA

# Das Schwerpunktthema des Equal Pay Day 2013: „Viel Dienst – wenig Verdienst“ Lohnfindung in Gesundheitsberufen

*„Ich bin überzeugt, wenn das tägliche Honorar für eine Krankenwärterin zehn Goldstücke betrüge, so würde kein Beruf der Welt weniger für eine Frau geeignet sein, als dieser; keiner würde die Schamhaftigkeit mehr verletzen, den Ekel stärker erregen, und in gewohnter Huld würde man nimmer mehr der schwächlichen Frau die Last der Krankenpflege aufgebürdet haben.“*

**Hedwig Dohm, 1874, Die Arbeitsteilung zwischen Mann und Frau**

Mit dem Themenschwerpunkt zum Equal Pay Day 2013 wurde gezielt eine Branche in den Blick genommen, in der das Lohnniveau unabhängig von den Anforderungen an den Arbeitsplatz niedrig ist und in der überwiegend Frauen beschäftigt sind. Hinzu kommt: ohne die häufig überpflichtgemäße Einsatzfreude der Beschäftigten ist das Gesundheitssystem, so wie wir es kennen, nicht aufrechtzuhalten. Im ärztlichen Bereich mit ca. 50% weiblichen Beschäftigten beträgt die geschlechtsspezifische Lohndifferenz 23%. Bei den Hebammen und den medizinischen Fachangestellten sowie den medizinisch-technischen Assistenten liegt der Frauenanteil nahe 100%, das Personal in der Kranken- und Altenpflege ist zu 80% weiblich. In den Pflegeberufen wird neben fachlicher Qualifikation und psychosozialer Kompetenz auch eine gute physische Kondition gefordert für die Betreuung von Schwergewichtigen. Belastbarkeit, Verantwortungsbewusstsein und zeitliche Flexibilität sind weitere Voraussetzungen – letztlich muss man wohl erst selbst einmal Patient gewesen sein, um das Ausmaß der Leistungen voll ermessen zu können. Der Anteil an unfreiwillig Teilzeitbeschäftigten ist in allen diesen Berufen hoch – unbezahlte Überstunden sind an der Tagesordnung in der sicheren Gewissheit,

dass niemand nach Hause geht, bevor nicht alle versorgt sind.

Mit der Fokussierung auf eine frauentypische Branche konnten wir an Fragestellungen des Jahres 2012 anknüpfen und das Thema *Arbeitsbewertung* weiter verdeutlichen: Das Heben schwerer Lasten führt bei den Müllwerkern zu tariflichen Zulagen – während es bei den KrankenpflegerInnen im ohnehin geringeren Grundlohn „eingepreist“ ist. Wasserwerker erhalten eine *Ekelzulage* im Zusammenhang mit der Abwasseraufbereitung – während die Dienstleistung am Menschen eine entsprechende Arbeiterschwernis weder benennt noch honoriert. Gleiches gilt für psychosoziale Belastungen, die selten als Tätigkeitsmerkmal benannt werden und damit keine Auswirkung auf den Lohn entfalten.

## Schwerpunktpartner

Fünf unserer Partnerorganisationen vertreten die ArbeitnehmerInnenseite und zwei die Arbeitgeberseite. Ihre jeweilige Rolle im Prozess der Lohnfindung ist unterschiedlich: Teils sind sie selbst Tarifpartner, teils stellen sie diesen ihr berufsspezifisches Fachwissen beratend zur Verfügung.

- Die Marienhaus GmbH – ein christlicher

Träger von 50 Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen in vier Bundesländern mit 13 TSD Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

- Die Sozialholding Mönchengladbach – ein kommunales Unternehmen mit ca. 900 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit dem Tätigkeitsschwerpunkt *Altenpflege*.

Beide sind Arbeitgeber im Gesundheitswesen. Beide Träger sind Verhandlungspartner der Kassen bei den Budget-/Pflegesatzverhandlungen, welche den Finanzrahmen ihrer Einrichtungen bestimmen. Beide Träger haben einen hohen Anteil weiblicher Beschäftigter und erkennen einen beginnenden Fachkräftemangel.

Marienhäuser sieht die tradierten Rollenbilder, die das Verhältnis zwischen den Ärzten und den Angehörigen der übrigen Gesundheitsfachberufe fortgesetzt prägen, festgefahrene Strukturen im Krankenhaus sowie das geringere Interesse weiblicher Mitarbeiter an beruflichem Aufstieg bei einem hohen Anteil an Teilzeitkräften als wesentliches Hindernis

wurde auf der obersten Führungsebene ein Frauenanteil von mehr als 50% und auf allen anderen Führungsebenen von mehr als 75% erreicht, was dem tatsächlichen Anteil von Frauen im Unternehmen entspricht. Das Unternehmen sieht grundsätzlich keine unüberwindbaren Hindernisse bei der Beseitigung von Lohnlücken.

Sozialholding fordert einen einheitlichen Tariflohn für die Pflegebranche, der für alle Anbieter bindend ist. Darin sollten auch Arbeitszeitmodelle enthalten sein, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördern. Voraussetzung sind gleiche Rahmenbedingungen in der Pflegebranche.

- Der Verband Medizinischer Fachberufe und der Marburger Bund (Zusammenschluss der angestellten Ärztinnen und Ärzte).

Der VmF und MB sind nicht nur Berufsverband, sondern auch Gewerkschaft. Der Verband medizinischer Fachberufe verhandelt die Tarifverträge für die vier im Verband vertretenen Fachberufe mit den zuständigen Gremien der Arbeitsgemeinschaften AAA und AAZ



Sabine Ridder, Präsidentin des Verbandes medizinischer Fachangestellter

bei der Beseitigung der Lohnlücke an. Sozialholding hat mit einer gezielten Einführung von flexiblen Arbeitszeiten den Anteil von Teilzeitarbeitsverhältnissen zurückgefahren und Fort- und Weiterbildung von Führungskräften gefördert. Mit diesen Maßnahmen



Armin Ehl, Hauptgeschäftsführer Marburger Bund

(AG zur Regelung der Arbeitsbedingungen der ArzthelferInnen/Medizinischen Fachangestellten und AG der Zahnmedizinischen Fachangestellten/ZahnarzthelferInnen) sowie dem Bundesverband Praktizierender Tierärzte (bpt). Der MB ist Tarifvertragspartei in den Verhandlungen mit Krankenhausarbeitgebern.



Der VmF fordert einen Fachkräfteschlüssel und eine Regelung, die die notwendige Assistenz durch die Medizinischen Fachangestellten bei der Bewertung ärztlicher Leistung von den Vertragspartnern (Kassenärztliche Vereinigung und Krankenkassen) als getrennt ausgewiesener Kostenfaktor berücksichtigt.

Der MB ist bemüht, durch entsprechende tarifvertragliche Regelungen Nachteile auszugleichen, die vor allem Frauen dadurch entstehen, dass sie wegen Kinderbetreuung mehr Zeit zur Erlangung der Facharzt-Qualifikation benötigen. Besonders auffällig sind Unterschiede bei der Besetzung von (außertariflich vergüteten) Führungspositionen, wo der Anteil der Ärztinnen unter den Chefärzten bzw. Leitenden Ärzten bei zehn Prozent stagniert.

- Der Deutsche Hebammenverband (DHV)
- und der Dachverband für Technologen/-innen und Analytiker/-innen in der Medizin Deutschland e.V. (dvta)

Der DHV ist, wie auch der dvta, als ausschließlicher Berufsverband nicht direkt am Lohnfindungsprozess beteiligt. Die Verbände sehen ihre Aufgabe u.a. darin, ihre Mitglieder mit Material und Informationen zu versorgen, sich im politischen Raum zu den Eingruppierungen durch Benennung von fehlenden Bewertungskriterien zu positionieren und über die Aktionen der Gewerkschaften aufzuklären.

Dvta hat für alle vier MTA-Berufe Entgeltordnungen entworfen, die der hohen Fach- und Sozialkompetenz der MTA, ihrer selbstständigen und eigenverantwortlichen Berufsausübung (ohne Aufsicht des Arztes!) sowie neuen Berufsfeldern Rechnung tragen. DHV verhandelt für die freiberuflichen Kolleginnen mit dem Spitzenverband der Gesetzlichen Krankenkassen die Vergütungsvereinbarungen für Hebammen und die Verträge für die hebammengeleiteten Einrichtungen.

Der DHV stellt fest, dass bei den angestellten Hebammen weder die Sozialkompetenz noch die Eigenverantwortlichkeit der Berufsausübung bei der Eingruppierung berücksichtigt werden. Fehlenden Aufstiegsmöglichkeiten bzw. der nicht-adäquaten Vergütung von Zusatzqualifikationen steht seit Inkrafttreten des TvöD sogar eine mögliche tarifliche Rückstufung nach „Auszeiten“ gegenüber – was die Probleme verschärft, statt sie zu lösen.

Die mangelnde Wertschätzung ihrer Berufsgruppe – obwohl ein zukunftsweisender MINT-Beruf – führt nach Erfahrung des dvta dazu, dass männliche MTA eher als Frauen zusätzliche Vergütungsbestandteile wie Gratifikationen etc. erhalten, um den Arbeitsplatz für sie attraktiver zu machen.

- Der Deutsche Pflegerat (Zusammenschluss von derzeit 16 Pflegeorganisationen) sieht seine Aufgabe darin, die Positionen der Pflegeorganisationen auch im Prozess der Lohnfindung einheitlich darzustellen und deren politische Arbeit zu koordinieren. Darüber hinaus fördert der Zusammenschluss aus 16 Verbänden die berufliche Selbstverwaltung.

Ziel gleichstellungspolitischer Arbeit und der Aktionen am Equal Pay Day muss daher die Aufwertung von Berufen im Sozial- und Gesundheitswesen, insbesondere in der Pflege, sein.

# Multitasking

Ursula Ott



Ursula Ott,  
stellvertretende Chefredak-  
teurin CHRISMON

Warum es so wenige Frauen in den deutschen Vorständen gibt? Forscher, fährt Bahn! Dann wisst ihr, womit Frauen beschäftigt sind, wenn sie Montag morgens zum Meeting nach Frankfurt oder Zürich fahren. Die Ergebnisdaten fürs Quartal 1/2013? Ja, die auch. Die Exceldatei mit den Zielvereinbarungen? Längst am Wochenende erstellt und vervollständigt, fleißige Mädchen. Die Anrufe, die Frau Sitznachbarin auf Platz 38 führt, die erfordern andere Kompetenzen.

Natürlich haben auch die Männer im Zug fast alle Familie. Statt „Dreiklang“ oder „Marimba“ macht ihr iPhone „Oh Tannenbaum“, gesungen von Laura und Friedrich. Manche Männer haben das geschmückte Grab ihrer Eltern als Bildschirmschoner auf dem Laptop. Und es gibt diese Telefonate, die sehr laut werden können. „Dann muss der Pfarrer halt um 20 Uhr Zeit fürs Taufgespräch haben, wofür bezahle ich Kirchensteuer!“ Klar, auch Männer nehmen ihr Familienleben mit in den ICE.

Aber es gibt Telefonate, die führen nur Frauen. „Blutsuppe? Dafür brauchst du zwei Tuben von der roten Lebensmittelfarbe und eine von der gelben. Klar klappt das mit der abhackten Hand. Plastikhandschuh ins Gefrierfach. Plastik! Nicht Gummi!“ Das war Halloween. Kann man sich einen berufstätigen Vater vorstellen, der von Montabaur bis Duisburg per Handy eine Gruselparty für die Jungs daheim organisiert? Ja klar, vorstellen schon. Aber während Frauen alles gleichzeitig versuchen zu jonglieren, sortiert es sich bei Männern denn doch eher konsequent. Hand abhacken im Büro in Montabaur, Suppe essen zuhause in Duisburg.

Aber solche Telefonate sind seltener geworden. Abgehackte Hände gibt's jetzt schon fertig im Partyshop24. Und Kinder sind ja sowieso seltener geworden. Die Telefonate aber, die sind ähnlich geblieben. „Mutter, bitte schließ die Tür ab! Versteck den Schlüssel! Ich kann morgen nicht kommen, wenn Papa wieder weg gelaufen ist, ich bin morgen in Brüssel. Mama?“

Denn während Laura gerade Abitur macht, Friedrich auf Auslandsjahr in Neuseeland ist und Partys längst unter Ausschluss von Mama stattfinden, sind die alten Eltern älter geworden. Und man handelt



im Großraumwagen nicht mehr mit Kita-Leiterinnen („Kann Lukas bitte bis halb sechs bleiben, mein Zug hat Verspätung! Ja, es ist eine Ausnahme! Ja, er kann die Gummistiefel schon mal anziehen und den Anorak!“) – versucht man jetzt, kurz bevor der ICE hinter Siegburg ins Funkloch einrollt, den Chefarzt der Gerontopsychiatrie ans Telefon zu kriegen. „Sie sagten doch, dass ich um 10.15 Uhr anrufen kann. Ja, nein, klar, Notfall. Ja, klar, das verstehe ich. Wie bitte heute Entlassung? Nein! Das geht nicht! Meine Mutter kann nicht alleine nach Hause. Hören Sie? Hallo? Sind Sie noch da? Hallo?“

Das Ergebnis ist dasselbe. Da kann die Exceldatei noch so perfekt sein und die Moderationskarten geschrieben. Aber wie soll man sich, bitte schön, auf die Präsentation in Frankfurt konzentrieren, wenn man ab Limburg weiß, dass 500 Kilometer entfernt eine frisch entlassene, klapprige 85-jährige Mutter sitzt und wahrscheinlich gleich die Kellertreppe hinunterfällt?

Es ist dies kein Fall für die Menschenrechts-Kommission. Leben ist nicht immer planbar, und alte Eltern halten sich nicht an Moderationskarten und Charts. Bloß wenn mal wieder einer dieser Forscher kommt und fragt, warum das immer noch nichts wird mit der Topetage und den Vorstandsposten – dann soll der doch einfach mal wieder Zug fahren.

vnrl: Ursula Ott, Henrike von Platen (Präsidentin BPW Germany) und Brigitte Lausch (Mitglied im Bundesvorstand) BPW Germany



# Auftaktveranstaltung Berlin im Medizinhistorischen Museum der Charité am 8.10.2012

Zum Erfolg der Auftaktveranstaltung zur Kampagne 2013 trug nicht zuletzt der besondere Rahmen in der Hörsaalruine des Medizinhistorischen Museums bei. Der Ort bot auch einen Bezug zu unserem Thema: Rahel Hirsch, die erste Professorin für Medizin des Königreichs Preußen, hat dort nicht nur geforscht, sondern auch insgesamt elf Jahre die Poliklinik der Charité geleitet – und zwar ohne jede Bezahlung! Nicht zuletzt wegen dieser groben Missachtung ihrer Leistung verließ sie 1919 die Charité und arbeitete bis zu ihrer Emigration 1938 als niedergelassene Ärztin in ihrer Praxis am Kurfürstendamm.

Staatssekretär Lutz Stroppe vom BMFSFJ unterstrich in seinem Grußwort den hohen Stellenwert der Lohngerechtigkeit für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Geschlechter. Prof. Katja Nebe rückte in ihrem Hauptvortrag den Rechtsrahmen des Lohnfindungsprozesses im Gesundheitswesen (mit besonderem Blick auf die Pflege) in den Blick: Die Einnahmen der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung speisen den Finanztopf, der von den Akteuren der Selbstverwaltung (Leistungserbringer und Kostenträger) in Erfüllung eines zunehmend anspruchsvolleren Versorgungsauftrages geleert wird. Wenn auch der Grundsatz der Beitragssatzstabilität und des Wirtschaftlichkeitsgebots der Lohnfindung Grenzen setze, so sei die Pflicht zu geschlechtergerechter Vergütung in Pflegesatzvereinbarungen und Pauschalvergütungen zu beachten.



Fräulein Dr. med. Rahel Hirsch von der Berliner Charité,  
die erste deutsche Ärztin, die zum Professor ernannt wurde. Hahnstein.

Helmut Wallrafen-Dreisow, Geschäftsführer der Sozialholding Mönchengladbach, stellte sein Personalkonzept vor, mit dem er ein hohes Maß an Mitarbeiterzufriedenheit und Personalbindung trotz der benannten schwierigen Rahmenbedingungen erreichen konnte. Als weiterer Schwerpunktpartner stellte Andreas Westerfellhaus, Präsident des Deutschen Pflegerates, die Zielsetzung seines Dachverbandes von insgesamt 16 Verbänden zur Beseitigung des aktuellen Pflegenotstandes vor.

Die abschließende, von Margaret Heckel moderierte Podiumsdiskussion, an der nicht nur drei von insgesamt sieben Schwerpunktpartnern, sondern auch die Dienstleistungsgewerkschaft ver.di vertreten waren (Helmut Wallrafen-Dreisow von der Sozialholding

Mönchengladbach, Elske Müller-Rawlins vom Dachverband für Technologen/-innen und Analytiker/-innen in der Medizin Deutschland e.V. (dvta), Andreas Westerfellhaus vom Deutschen Pflegerat, Ulrike Burchardt von ver.di und Dr. Magdalena Benemann vom Marburger Bund) machte das gemeinsame Anliegen deutlich: alle Akteure sind gefordert,

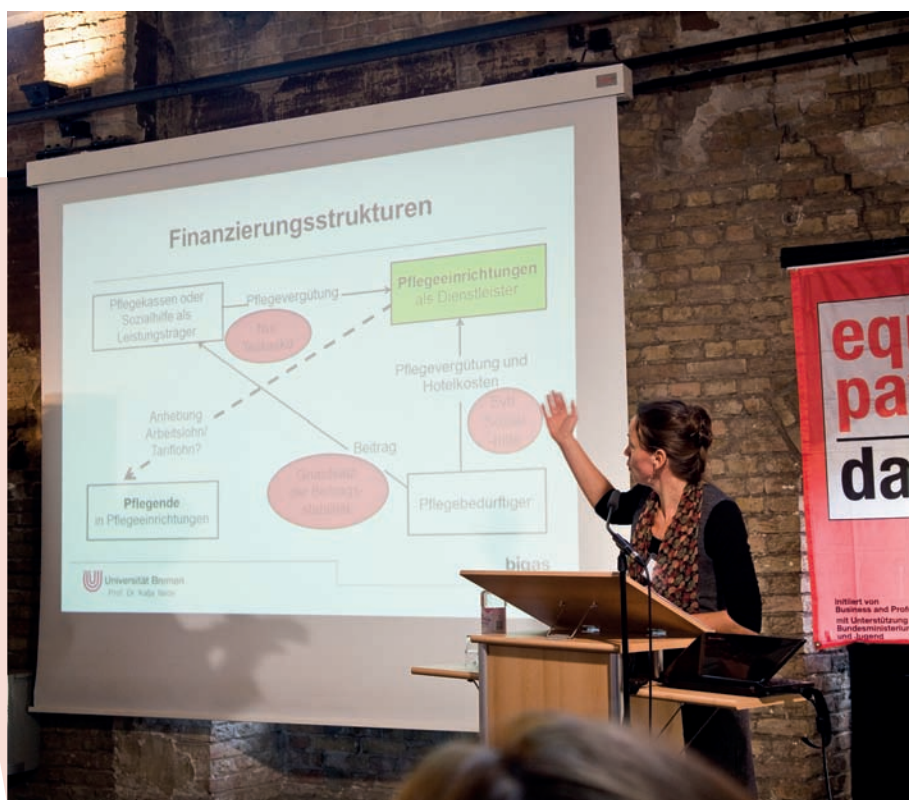
ihren Beitrag zu leisten für den Erhalt einer guten Infrastruktur zur Versorgung von Kranken und zur Betreuung derer, die nicht mehr allein für sich sorgen können.

Wir haben die Veranstaltung für Sie dokumentiert – die Videos finden Sie unter [www.equalpayday.de](http://www.equalpayday.de).

Die Hörsaalruine im  
Medizinhistorischen  
Museum der Charité bot  
eine eindrucksvolle  
Kulisse. Erste Reihe vlnr:  
Prof. Katja Nebe, Ulrike  
Burchardt, Elske Müller-  
Rawlins, Dr. Magdalena  
Benemann



Staatssekretär Lutz Stroppe,  
BMFSFJ (2012–2014)



Die Finanzierungsstrukturen der Pflegeeinrichtungen – anschaulich erläutert von Prof. Katja Nebe, Universität Bremen



Im Gespräch:  
Helmut Wallrafen-  
Dreisow (links)  
und Andreas  
Westerfellhaus





Gleichstellungsbeauftragte der Berliner Bezirke vlnr: Christine Rabe (Charlottenburg-Wilmersdorf) Anke Armbrust (Treptow-Köpenick), Brigitte Kowas (Reinickendorf), Sylvia Edler (Neukölln)



Die highlights dieser Diskussionsrunde – moderiert von Margaret Heckel – haben wir für Sie aufgezeichnet: [www.equalpayday.de](http://www.equalpayday.de)

# Forum in Stuttgart im Haus der Wirtschaft am 13.10.2012

Im Haus der Wirtschaft vertrat Thomas Fischer nicht nur sein Referat *Faire Einkommensperspektiven*, sondern auch die Leitung des BMFSFJ mit seinem Grußwort. Das Hauptreferat hielt Prof. Dr. Friedhelm Hengsbach SJ zum Thema: *Gesundheitsökonomie – unter Ausschaltung der Menschen?* Sie finden seinen instruktiven und sehr unterhaltsamen Vortrag wegen seiner grundsätzlichen Bedeutung zur kostenlosen Nutzung als Video auf unsere Webseite gestellt: [www.equalpayday.de](http://www.equalpayday.de). Hengsbach erläutert in einfachen Worten die höchst komplizierten Finanzierungsprobleme des Gesundheitswesens, wobei er die leistungsgerechte Bezahlung der überwiegend weiblichen Beschäftigten in den Mittelpunkt stellt.



Prof. Dr. oec. Friedhelm Hengsbach SJ während der Podiumsdiskussion. Er war von 1985 bis zu seiner Emeritierung 2005 Professor für Christliche Sozialwissenschaft bzw. Wirtschafts- und Gesellschaftsethik an der Philosophisch-Theologischen Hochschule Sankt Georgen in Frankfurt am Main, außerdem Mitglied im wissenschaftlichen Beirat von Attac.

Unsere Schwerpunktpartner, der Deutsche Pflegerat und der Deutsche Hebammenverband, wurden von Irmgard Glockenstein (Vorstand) und Ulrike Geppert-Orthofer (Stellv. Vorsitzende des Landesverbandes Baden-Württemberg vom Deutsche Hebammenverband) vorgestellt. Auch Dr. Clemens Boldt, Geschäftsführer des Verbandes der Krankenanstalten in privater Trägerschaft in Baden-Württemberg e.V., und Professor Hengsbach wirkten an der von Ursula Knapp (Frankfurter Rundschau) moderierten Podiumsdiskussion mit, die das engagierte Publikum alsbald mit einbezog.



Thomas Fischer, Referatsleiter *Faire Einkommensperspektiven* im BMFSFJ (links) und Rechtsanwalt Dr. Clemens Boldt



Ulrike Geppert-Orthofer, stellvertretende Vorsitzende des Landesverbandes Baden-Württemberg vom deutschen Hebammenbund



Irmgard Glockenstein und Rechtsanwalt Dr. Clemens Boldt während der Podiumsdiskussion



Ursula Knapp – die Moderatorin



# Forum in Hamburg im Universitätsklinikum Eppendorf (UKE) am 20.10.2012



Renate Augstein, Leiterin der Abteilung Gleichstellung im BMFSFJ (2012–2015)



Anke Ohmstedt, Vorstandsvorsitzende Radiologie/Funktionsdiagnostik, Dachverband für Technologen/-innen und Analytiker/-innen in der Medizin Deutschland e.V.

Tagungsort des dritten Forums in Hamburg war das Medizinhistorische Museum: es ist dem Universitätsklinikum Eppendorf angegliedert. Die Veranstaltung wurde von der Abteilungsleiterin Gleichstellung im BMFSFJ, Renate Augstein eröffnet. Thema des Hauptvortrages mit dem Titel *Ausbildung – Qualifikation – Geld* von Angelika Puhlmann vom Bundesinstitut für Berufsbildung in Bonn war die Bewertung weiblicher Arbeitskraft im Gesundheitswesen. Sie stellte am Beispiel der medizinischen Fachangestellten wesentliche Tätigkeitsmerkmale des Berufsbildes vor und nahm insbesondere die sich schnell verändernden Kompetenzanforderungen sowie psychischen und sozialen Arbeitsbedingungen in den Blick.

Als Schwerpunktspartner stellten Hans-Jörg Freese (Leiter der Verbandskommunikation Marburger Bund) und Margret Urban (Zweite Präsidentin Verband medizinischer Fachberufe) ihre Verbände und Positionen vor. Sie wirkten neben Anke Ohmstedt und Christiane Kallenbach vom Deutschen Pflegerat auch an der von Christel Riedel moderierten Podiumsdiskussion mit.



Angelika Puhlmann, Bundesinstitut für Berufsbildung in Bonn



Hans-Jörg Freese, Leiter der Verbandskommunikation Marburger Bund



vlr: Anke Ohmstedt, DVTA, Christine Kallenbach, Deutscher Pflegerat, Christel Riedel, Projektleiterin Forum Equal Pay Day und Henrike von Platen, Präsidentin BPW Germany



Medizinhistorisches Museum der Universitätsklinik Hamburg Eppendorf

# Forum in Dresden im deutschen Hygiene-Museum am 1.11.2012



Dr. Anett Herrmann, BPW Dresden, begrüßt die Teilnehmenden

Auch für das vierte Forum konnten wir in einen Veranstaltungsort einladen, der einen inhaltlichen Bezug zum Schwerpunktthema 2013 hatte: das Deutsche Hygiene Museum in Dresden. Gegründet 1912, trug es mit seinen allgemeinverständlichen Präsentationsformen zur Anatomie des Menschen und Fragen der Gesundheitsvorsorge oder Ernährung maßgeblich zu einer Demokratisierung des Gesundheitswesens bei.



Prof. Dr. Anja Hartmann, Universität Bochum

Prof. Dr. Anja Hartmann von der Universität Bochum stellte in ihrem Vortrag zum Thema: *Mangelberuf Pflege – Anwerbestrategien für junge Männer und junge Frauen* exemplarisch Bemühungen vor, junge Menschen für den Pflegeberuf zu begeistern. Können

Imagekampagnen grundsätzlich bei der Lösung des Fachkräftemangels in der Pflege helfen? Sie hat drei Kampagnen unterschiedlicher Akteure mit Blick auf Erfolgchancen analysiert – die Ergebnisse hatten Unterhaltungs-, aber auch Erkenntniswert: ein schriller Slogan und ein fetziges Foto können zwar Aufmerksamkeit wecken – aber: die Grenze zur Verballhornung des Anliegens ist schnell überschritten.



Sabine Ridder, Präsidentin Verband medizinischer Fachberufe

Susanne Steppat von Hebammenverband konnte die dringenden Anliegen der Hebammen ausführlich präsentieren und in der von Christel Riedel moderierten Podiumsdiskussion zusammen mit Sabine Ridder (Präsidentin Verband Medizinischer Fachberufe) und Prof. Anja Hartmann vertiefen.



Susanne Steppat, Beirätin für den Angestelltenbereich im Deutschen Hebammenverband e.V.





Ein Kampagnenbeispiel aus dem Fundus von Prof. Hartmann: Wer könnte da widerstehen?

Da Helmut Wallrafen-Dreisow aus privaten Gründen seine Teilnahme an der Veranstaltung kurzfristig absagen musste, stellten wir ihn und die Sozialholding Mönchen-Gladbach im Film vor – was hervorragend angenommen wurde.



Prof. Dr. Irene Schneider-Böttcher, Präsidentin der Dresden International University und Vorsitzende des Landesfrauenrates Sachsen, Margret Urban, Vorstand Verband medizinischer Fachberufe

# Forum in Düsseldorf in der Villa Horion am 23.11.2012



Henrike von Platen begrüßt die Teilnehmenden

Das letzte Forum zum Schwerpunktthema 2013 erfreute sich großer Resonanz. Prof. Dr. Michael Isfort von der Katholischen Hochschule Nordrhein-Westfalen hielt den Eröffnungsvortrag und gab wichtige „Denkanstöße“ zum Thema *Ökonomisierung der Pflege – Was haben die Frauen davon?* Damit konnte er inhaltlich an den Vortrag von Prof. Hengsbach anschließen, der sich beim Forum in Stuttgart kritisch mit der Ökonomisierung der Gesundheitsbranche befasst hatte. Sein Hinweis an die überwiegend weiblichen Berufsangehörigen: mehr Geld fordern! Sein Hinweis an die Politik: weg von der Privatisierung der Pflegeaufgaben hin zur Vergesellschaftung der Lösungen!

Als Schwerpunktpartner stellten Helmut Wallrafen-Dreisow, Geschäftsführer Sozialholding Mönchengladbach, Armin Ehl, Hauptgeschäftsführer Marburger Bund, und Sabine Ridder, Präsidentin des Verbandes medizinischer Fachberufe, die Rolle ihrer Organisationen im Prozess der Lohnfindung und ihre Forderungen vor.

Sie wirkten auch an der von Sibylle Trost moderierten Podiumsdiskussion mit, an der auch Prof. Isfort und Dr. Ursula Sottong, Abteilungsleiterin Malteser Gesundheitsförderung, teilnahmen.



Armin Ehl und Helmut Wallrafen-Dreisow im Gespräch



Moderatorin Sibylle Trost und Prof. Dr. Michael Isfort



Podium – vlnr: Sibylle Trost, Prof. Dr. Michael Isfort, Sabine Ridder, Helmut Wallrafen–Dreisow, Dr. Ursula Sottong und Armin Ehl



Dr. Ursula Sottong, Abteilungsleiterin Malteser Gesundheitsförderung

# Frauen brauchen eben weniger Geld

Von Helmut Schümann

*Ungleiche Bezahlung von Männern und Frauen ist nicht ungerecht, meint unser Kolumnist Helmut Schümann. Viel Bier trinken und Autos kaufen ist schließlich ganz schön teuer. Gegen Naturgesetze sollte man sich nicht sträuben und die Erde ist eine Scheibe.*



Tagesspiegel - Kolumnist  
Helmut Schümann  
Karikatur: Tagesspiegel

Am 21.3. ist „Equal Pay Day“. Das ist der Tag, bis zu dem Frauen arbeiten müssen, um auf das Jahresgehalt eines Mannes zu kommen. Um das Jahresgehalt eines Mannes zu verdienen, muss ein Mann zwölf Monate arbeiten. Will eine Frau auf die gleiche Summe kommen, muss sie 15 Monate arbeiten. Das klingt ein bisschen ungerecht, ist es aber nicht, weil die Natur das nun einmal so vorgesehen hat. Wir können ja auch nicht einfach in die Natur eingreifen und zum Beispiel den Schnee abschaffen, nur weil es ein bisschen ungerecht klingt, dass Menschen im Schnee frieren, wohingegen andere ohne Schnee kommod durch die Straßen flanieren. 's halt so.

Es ist ja auch so, dass Männer in der Regel früher sterben. Das hat der Mann schließlich nicht erfunden oder sich ausgedacht. Wenn Männer früher sterben als Frauen, haben sie logischerweise weniger Zeit, Geld auszugeben. Da liegt es auf der Hand, dass sie mehr Geld haben müssen, weil sie es ja schneller ausgeben müssen. Es mag Männer geben, die es auch gerne anders hätten, also auch so lange leben möchten wie Frauen, aber gegen die Natur kann man eben nichts machen. Der Einwand, dass es unter diesen Lebenszeitvorgaben eigentlich umgekehrt sein müsste, weil Frauen ja länger Geld ausgeben müssen, folglich auch mehr verdienen müssten, ist Frauenlogik, also nach menschlichem Ermessen nicht nachvollziehbar.

Es gibt noch mehr Gründe, warum Frauen einfach nicht so viel Geld brauchen wie Männer. Männer trinken zum Beispiel, von einigen Ausnahmeschlampen abgesehen, von ihrem Naturell her viel mehr Bier als Frauen. Jedes Kind weiß, dass viel Bier viel mehr kostet als wenig Bier. Sollen Frauen halt auch mehr Bier trinken. Dann brauchen sie vielleicht nur 14 Monate zu arbeiten, um auf das Jahresgehalt des Mannes zu kommen. Auch gibt es zahlreiche Männer, die große, schwere Autos fahren müssen, die sogenannten SUVs. Frauen müssen das nicht, können sie auch gar nicht, schon wegen des Einparkens.

Für diese großen Autos braucht der Mann wieder mehr Geld. Andere Männer, die nicht so auf Autos stehen, fahren Fahrrad. Da Männer



schon vom Knochenbau und der Größe des Gehirns viel schwerer als Frauen sind, müssen das sehr stabile Räder sein, solche von Lapierre etwa, die kosten ungefähr so viel wie ein halber SUV, auf jeden Fall viel mehr als ein Damenfahrrad ohne Mittelstange. Die Natur, obwohl weiblich, hat das alles schon sehr logisch eingerichtet. Und ja, aber natürlich ist die Erde eine Scheibe.<sup>1</sup>



Streetart in Berlin

---

1 Nachdruck mit freundlicher Genehmigung des Tagesspiegels.

# Das Schwerpunktthema des Equal Pay Day 2014 lautete „... und raus bist Du? Minijobs und Teilzeit nach Erwerbspausen“

Der 7. Equal Pay Day am 21.3.2014 fokussierte die Erwerbspausen, wobei das hauptsächliche Augenmerk auf die Zeit nach deren Ende gelegt wurde: Teilzeitarbeitsverhältnisse, insbesondere Minijobs, als Beschäftigungsform beim Wiedereinstieg nach der Pause führen die Mehrheit der Frauen in eine berufliche Sackgasse. Untersuchungen haben mit validen Zahlen belegt, was Frauen immer schon wussten, die politisch Verantwortlichen jedoch nicht wahr haben woll(t)en: Minijobs sind keine Brücke in den sozialversicherungspflichtigen Erwerbsarbeitsmarkt. Im Gegenteil: Schon eine kurze Beschäftigung ausschließlich im Minijob (Minijob pur) löst einen verhängnisvollen Klebeffekt aus. Minijobberinnen werden typischerweise im Unternehmen eher als Hilfskräfte behandelt und – unabhängig von der tatsächlichen Tätigkeit – geringer geschätzt als Vollzeitkräfte. Das färbt ganz schnell ab auf das eigene Selbstwertgefühl und setzt den Teufelskreis der sich selbsterfüllenden Prophezeiung in Gang.

Nur unwesentlich besser geht es den Teilzeitkräften allgemein: Sie werden häufig mit Aufgaben betraut, die „nicht beförderungrelevant“ sind, wobei dieses Verhalten

gern auch als paternalistisch wohlmeinende Maßnahme im Sinne einer Entlastung verkauft wird. Einen gesetzlichen Rückkehranspruch gibt es bisher nur im öffentlichen Dienst – allerdings steht er dort unter Finanzierungsvorbehalt, d.h. er kann nur realisiert werden, wenn eine passende Personalstelle in der Behörde frei ist. Da diese Voraussetzungen zwar gesteuert, aber nicht beliebig geschaffen werden können, gibt es auch im öffentlichen Dienst viel unfreiwillige Teilzeitbeschäftigte. Die Erkenntnis, dass diese (bei reduziertem Einkommen) häufig effektiver arbeiten als Vollzeitkräfte, wird der Dienstherr als nicht unwillkommen ansehen.

Unser Ziel war daher, Frauen zu motivieren zur bewussten (familienbedingten) Erwerbspause, die den Wiedereinstieg von Beginn an klar terminiert und die Zeit dazwischen mit Maßnahmen zum Kontakthalten überbrückt. Das alles sollte schriftlich mit dem Arbeitgeber vor Eintritt in die Pause vertraglich fixiert werden.

In diesem Sinne haben wir unsere Schwerpunktpartner gesucht und gefunden: Wir konnten drei Unternehmen gewinnen, die gute und im besten Sinne vorbildliche

---

1 BMFSFJ: Frauen im Minijob, Motive und (Fehl-)Anreize für die Aufnahme geringfügiger Beschäftigung im Lebenslauf, 2012.



Beispiele von Personalbindungskonzepten praktizieren: Die Berliner Verkehrsbetriebe (BVG), die Direktbank ING DiBa und das Universitätsklinikum Schleswig-Holstein (UKSH). Sie alle haben sehr differenzierte und wirkungsvolle Programme erarbeitet, um qualifizierte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen an das Unternehmen zu binden auch während einer Phase familienbedingter Erwerbspausen. Dabei werden *Kontakthaltemaßnahmen* ergänzt durch ein *Wiedereinstiegsmanagement*, wobei in allen präsentierten Unternehmen entsprechende Vereinbarungen mit den antragstellenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bereits vor Antritt der Erwerbspause getroffen werden.

Nicht verschwiegen werden soll an dieser Stelle, dass die Suche nach diesen Unternehmen keine einfache war: Wenn auch inzwischen viele im Interesse einer guten Unternehmenskultur der Vereinbarkeit von Beruf und Familie interessante und sicher erfolgreiche Personalentwicklungskonzepte umsetzen, sind sie doch nicht unbedingt bereit, ihre ausgezeichneten Konzepte im Rahmen einer Kampagne zum Equal Pay Day zu präsentieren. Umso wichtiger war es uns, die gefundenen Unternehmen (BVG, ING DiBa und UKSH) angemessen zu präsentieren und die Präsentationen (wie auch die der dbb bundesfrauenvertretung) in einer Video-Aufzeichnung zu dokumentieren. Diese Dokumentationen können auch für die weitere gleichstellungspolitische Arbeit genutzt werden.

Der vierte Schwerpunktpartner, die dbb bundesfrauenvertretung, repräsentiert den öffentlichen Dienst, welcher in den Beamtenengesetzen von Bund und Ländern die bereits erwähnten fortschrittlichen Regelungen bereithält unter dem Vorbehalt verfügbarer Planstellen. Hier wie auch beim Beurteilungswesen hat die dbb bundesfrauenvertretung erheblichen Handlungsbedarf identifiziert, der zur Schließung der Lohnlücke von 8% im öffentlichen Dienst beitragen kann.

# Die Entgeltlücke: Wie wird sie berechnet?



Walter Joachimiak vom Statistischen Bundesamt erläutert die Berechnung und Interpretation der Entgeltlücke

Eine besondere Bedeutung kam im Jahr 2013 unserem kurzen Video zur Berechnung und Interpretation des Aktionstages zu: Es wurde in kurzer Zeit mehr als 500 Mal angeklickt. Damit konnten wir die meisten Kritiker entwaffnen, welche dem BPW Germany regelmäßig zum Aktionstag mathematische Inkompetenz anlasteten, indem sie vorrechneten, dass zur Kompensation eines um 22% geringeren Durchschnittseinkommens 28% länger gearbeitet werden muss. Sie griffen damit die eingängige Interpretation an, dass Frauen bis zu dem von uns errechneten Kampagnendatum „über den Jahreswechsel hinaus arbeiten müssen, um das von Männern bereits am 31.12. erzielte durchschnittliche Jahreseinkommen zu erzielen“.

Um nicht mit der Einführung einer weiteren Prozentzahl zusätzliche Verwirrung zu stiften, entschloss sich BPW Germany, die offizielle Sprachregelung an die mathematischen Notwendigkeiten anzupassen: Der Tag symbolisiert den Zeitraum, den ein Mann gar nicht arbeiten müsste, um mit den derzeit vorliegenden Verdienststrukturen das glei-

che durchschnittliche Jahreseinkommen wie eine Frau zu erzielen.

Anders ausgedrückt: Angenommen, Männer und Frauen verdienen das Gleiche pro Stunde. Dann werden Männer ab dem 1.1. für ihre Arbeit entlohnt, während Frauen trotz Arbeit seit dem 1.1. erst ab dem berechneten Equal Pay Day bezahlt werden.

Diese Interpretation wurde in das weltweite BPW Netzwerk gestreut, um für eine einheitliche Argumentation zu sorgen. Sie wird bereits gut angenommen, wenn auch die inkriminierte Interpretation schon allein deshalb noch nicht ausgemerzt werden konnte, weil sie medienwirksame Aktionen ermöglicht (Frauensilvester am 21. März). BPW Germany betont auch noch deutlicher als bisher, dass der Kampagnentag ein symbolisches Datum ist.

# Auftaktveranstaltung in Berlin im BMFSFJ am 4.11.2013

Zum dritten Mal wird der Kampagnenauftritt im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gestartet. Annette Maltry, die stellvertretende Abteilungsleiterin Gleichstellung, eröffnete die Veranstaltung, indem sie das Anliegen der fairen Einkommensperspektiven für Frauen sowie das aktuelle Schwerpunktthema im Aufgabenkanon ihrer Abteilung vorortete.



Annette Maltry,  
Unterabteilungsleiterin 41 im BMFSFJ

Der Hauptvortrag von Dr. Christina Boll, Forschungsdirektorin im Hamburgischen Weltwirtschaftsinstitut, mit dem Themenfeld *Erwerbstätigkeit und Familie* widmete sich den monetären Folgen von Erwerbsunterbrechungen für die Arbeitnehmerin und ihre weitere Entgeltentwicklung. *Kurze Freude – lange Reue: Warum der allein cash-orientierte Blick auf den Zuverdienst langfristig falsch ist* war der Titel eines spannenden Vortrags, der die Entwicklung der Entgeltschere verdeutlichte. Sie öffnet sich ab dem 29. Lebensjahr, dem durchschnittlichen Erstgeburtsalter der Frauen.



Dr. Christina Boll, Forschungsdirektorin am HWWI

Ab diesem Zeitpunkt stagnieren die durchschnittlichen Fraueneinkommen – während die der Männer sich kontinuierlich steigern. Auf der Grundlage der Erhebungen des SOEP hat sie die Bruttolohnverluste in einer Frau mittlerer Bildung mit Erstgeburt im Alter von 30 Jahren nach Art der Erwerbsunterbrechung berechnet: Bei drei Jahren „Auszeit“ und drei Jahren Teilzeit verliert sie ca. 200.000 € bis zum 46. Lebensjahr.

Als Schwerpunktpartner präsentierte Lothar Zweiniger, Personalvorstand bei den Berliner Verkehrsbetrieben (BVG), sein Unternehmen und sein Personalbindungskonzept. Helene Wildfeuer, Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung und damit unseres Schwerpunktpartners aus dem Bereich der Verbände, legte den Handlungsbedarf im öffentlichen Dienst dar: Zwar garantiere eine hervorragende Rechtslage einen Anspruch auf familienbedingte Erwerbspausen und Rückkehrrechte auf die Vollzeitarbeitsstelle, aber alles stehe unter dem Vorbehalt vorhandener Personalstellen. Damit erweisen sich die Ansprüche häufig als nicht durchsetzbar und die einmal vereinbarte Teilzeit bleibt häufig genug eine Falle.

Das von der Journalistin Margaret Heckel moderierte Podium bot vielfältige Anknüpfungspunkte an unser Schwerpunktthema: Elke Hannack (Stellv. Bundesvorsitzende DGB) stellte die DGB Position zu Minijobs vor, Dr. Lore Maria Peschel-Gutzeit (Senatorin a.D. und Rechtsanwältin) berichtete über den schwierigen Kampf für Teilzeitarbeitsverhältnisse im Beamtenrecht und Dr. Benno Heussen (Rechtsanwalt, Mitbegründer einer Großkanzlei mit Schwerpunkt Wirtschaftsrecht) beschrieb die günstigen Bedingungen für Frauen im Anwaltsberuf. Lothar Zweiniger und Helene Wildfeuer nahmen die Gelegenheit wahr, ihre Aussagen im Gespräch zu vertiefen.



Elke Hannack, stellvertretende Vorsitzende des DGB Bundesverbandes



Lothar Zweiniger, Personalvorstand BVG



Helene Wildfeuer, Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung



Dr. Lore-Maria Peschel Gutzeit, Senatorin a.D. und Rechtsanwältin



# Forum in Düsseldorf in der Villa Horion am 29.11.2013



Thomas Fischer,  
Referatsleiter Faire Einkommensperspektiven

Beim Forum in Düsseldorf hatte es Thomas Fischer übernommen, die Position des BMFSFJ zur geschlechtergerechten Vergütung zu erläutern.

In seinem Hauptvortrag zum Thema *Wenn individuelle Wünsche auf die Strukturen des Arbeitsmarktes treffen* sprach Prof. Dr. Stefan Sell die sehr unterschiedlichen Arbeits- und Lebensbedingungen in den verschiedenen Regionen der Bundesrepublik an: Häufig scheitern die besten Absichten an nicht vorhandenen Arbeitsplätzen bei einer gleichzeitigen Bindung „an die Scholle“ – d.h. Wohnneig-



Prof. Dr. Stefan Sell,  
Professur für Volkswirtschaftslehre, Sozialpolitik und Sozialwissenschaften an der Fachhochschule Koblenz

entum in einem strukturschwachen Gebiet, welches außer Minijobs keine Arbeitsangebote bereit hält.



Claudia Haase, Bereichsleiterin Personal unseres dritten Schwerpunktpartners, des Universitätsklinikums Schleswig-Holstein (UKSH)

Claudia Haase präsentierte das zusammen mit dem Frauennetzwerk zur Arbeitssituation e.V. im Rahmen des Projektes *Perspektive Wiedereinstieg* entwickelte Wiedereinstiegsmanagement.

Die Journalistin Ursula Ott moderierte eine Podiumsdiskussion mit Eva-Maria Welskop-Deffaa, Bundesvorstand ver.di, Prof. Friedhelm Hengsbach, Anna-Maria Mette, Vorstand Deutscher Frauenrat, Elke Stirken, Vorstand dbb bundesfrauenvertretung, und Hans Georg Nelles, Expertennetz Väter und Karriere. Anna-Maria Mette stellte die einstimmig angenommene Position des Zusammenschlusses von mehr als 50 Frauenverbänden zu Minijobs vor; Eva-Maria Welskop-Deffaa machte u.a. deutlich, dass Gewerkschaften in erster Linie die Interessen ihrer Mitglieder vertreten – Frauen sollten ihren Anliegen auch dadurch Nachdruck verleihen, dass sie Gewerkschaftsmitglied werden. Prof. Friedhelm

Hengsbach trat für allgemeine Arbeitszeitverkürzungen ein; Elke Stirken stellte Daten und Fakten zur Entgeltungleichheit und Teilzeit im öffentlichen Dienst vor und Hans Georg Nelles vertrat die fortschrittlichen, partnerschaftsorientierten Väter.



Podium vlnr: Elke Stirken, Ursula Ott, Friedhelm Hengsbach, Eva Maria Welskop-Deffaa – mit dem Buch: Die selbstbestimmte Erwerbsbiografie



vlnr: Hans-Georg Nelles, Elke Stirken, Ursula Ott, Friedhelm Hengsbach, Eva-Maria Welskop-Deffaa, Anna-Maria Mette

# Forum in Frankfurt/Main im Haus am Dom am 22.11.2013

Wie in Berlin eröffnete Annette Maltry, stellvertretende Abteilungsleiterin Gleichstellung, auch das Forum in Frankfurt im Haus am Dom.



Rosemarie Steinhage, Vizepräsidentin BPW Germany, und Annette Maltry, Unterabteilungsleiterin 41 im BMFSFJ im BMFSFJ

Den Hauptvortrag zum Thema *Minijob-Lockruf des schnellen Taschengeldes und seine Folgen* hielt der Autor der Studie *Frauen im Minijob – Motive und (Fehl-)Anreize für die Aufnahme geringfügiger Beschäftigung im Lebenslauf* Prof. Dr. Carsten Wippermann vom DELTA Institut für Sozial- und Ökologieforschung.



Prof. Carsten Wippermann

Matthias Robke, Bereichsleiter Personal unseres Schwerpunktpartners, der Direktbank ING DiBa, stellte sein Unternehmen vor und wurde seinerseits von Birgit Mogler, Auditorin der Hertie-Stiftung (auditberufundfamilie) vorgestellt. Bei dieser Gelegenheit erfuhren die Zuhörer vieles über das Auditierungsverfahren, welches ING DiBa bereits als familienfreundliches Unternehmen ausgezeichnet hatte: Wie die Interviews mit den Beschäftigten ablaufen, welche Kriterien bei der Bewertung zugrunde gelegt und wie neue Zielvorgaben für Re-Auditierungen zur Sicherung und zum Ausbau des bereits Erreichten vereinbart werden.

Unsere Gesprächsrunde wurde sehr konstruktiv moderiert von der Journalistin Mechtild Harting. Sie eröffnete weitere Aspekte zum Thema auch für eine breite Diskussion mit dem Plenum: Jessica Hamburger, Stylepark AG (junge Führungskraft eines Teams von jungen Kreativen) ließ uns wissen, dass Überstunden unpopulär sind; Andrea Mohr (BCA der Arbeitsagentur Frankfurt/M.) berichtete über ihre Veranstaltungen für Berufsrückkehrende und deren Probleme; Walter Joachimiak (destatis) erläuterte die Berechnung und Interpretation der Entgeltlücke; Johannes Jakob (Abteilung Arbeitsmarktpolitik beim DGB Bundesvorstand) stellte das Konzept der Gewerkschaften zur gleitenden Überführung von Minijobs in sozialversicherte Beschäftigung vor und Dr. Reinhold Thiede (Deutsche Rentenversicherung Bund) sprach über die rentenrechtlichen Auswirkungen von Minijobs und Teilzeit.



Matthias Robke, Bereichsleiter Personal, ING DiBa – vorgestellt von Birgit Mogler (audit berufundfamilie)



Die Diskussionsrunde vlnr: Dr. Reinhold Thiede, Johannes Jakob, Walter Joachimiak, Andrea Mohr und Jessica Hamburger – Moderation: Mechthild Harting

# So, meine Damen, es heißt *die* Mafia

Uta Zech

Jetzt mucken sie also auch noch beim Lohn auf. Statt die Klappe zu halten und zu arbeiten, wie es die Männer schon seit Jahrtausenden tun. Ist doch klar, dass die Weiber weniger verdienen, wenn die nur halbtags ihren Arsch bewegen.



Uta Zech,  
Inhaberin der Agentur Zech  
Dombrowsky Design

Wenn die kneifen, wenn's darum geht, Verantwortung zu übernehmen und mal länger zu bleiben, mal 'ne Besprechung in der Kneipe fortzusetzen.

Wenn die Kinder kriegen und dann ausfallen bis zum Sankt Nimmerleinstag, aber der Platz wird ihnen warm gehalten. Die sind ja hinterhältig bis zum geht nicht mehr. Ihr erster Coup war die Durchsetzung der Gleichberechtigung. Da steckte die Bundesrepublik Deutschland noch in den Kinderschuhen, da versuchten sie

schon, sie für sich zu instrumentalisieren.

Konnte ja zum Glück noch 'ne zeitlang rausgezögert werden. Dank der ersten Familienminister. Wohl gemerkt: Männer! So überraschende Persönlichkeiten wie Herr Würmeling, Vater von fünf (!) Kindern, hielt noch was auf die Versorgerehe. (Ja, wieso kennt Word jetzt dieses Wort nicht? So'n Scheiß! – ) Auch Dr. Bruno Heck war ein großer Mann. Frauen arbeiten – na gut, aber nicht, wenn Kinder da sind. Erst danach wieder. Klare Einteilung. Frauen verdienen mit den typischen Frauenarbeiten ja sowieso nicht genug. Putzen, Alte füttern, Kindern die – äh Nase wischen, Kranken die Bettpfanne wechseln. Na, dafür brauchste auch keine Ausbildung.

Na gut. Fremdsprachensekretärinnen gib'ts auch noch. Aber die müssen ja körperlich nicht so schuften wie – Müllmänner. Müllmann ist ja auch eine unappetitliche Arbeit. Kostet Kraft. Da muss Mann essen. Das kostet Geld. Nach Bruno gib'ts nur noch Weiber. Ja. Bis auf Heiner. Heiner Geißler eben. Aber der ist ja auch bei Attac.

Feministinnen. Genderbeauftragte. Mädchenunterstützerinnen. Das waren doch nur Frauen, die sich selbst einen Platz am warmen Ofen von Vadder Staat organisiert haben. Und ihrer Brut gleich mit.



Und die Jungs wurden immer schlechter in der Schule. Und die größeren Jungs wussten nicht mehr, ob sie jetzt Tee trinken sollten und den Frauenversther geben oder doch lieber Manta mit Hosenträgergurt fahren.

Aber wenigstens blieben die Frauen mit ihrer Solidarität unter sich. Wenn Mann nicht zufällig in eines dieser Frauennester wie Frauencafés oder Frauenbuchläden stach, konnt's einem ja egal sein. Aber jetzt. Jetzt fordern sie Platz im Männerkollektiv. In Aufsichtsräten. Als Vorstandsvorsitzender. Es heißt der Aufsichtsrat, es heißt der Vorstand und der Vorsitzende! Schon immer!

Und Geld wollen sie jetzt. Für alles Geld. Kommt so weit, dass sie für ihre ehelichen Pflichten noch Geld wollen. Mafia. Die Statistiken sind doch alle manipuliert. Oder muss ich jetzt frauipuliert sagen? Die Sprache nehmen sie ja auch unter Beschuss. Überall muss es jetzt korrekt –innen heißen. Dabei gibt es einen Unterschied zwischen Geschlecht in der Sprache und Geschlecht Mann – Frau. Es heißt schließlich auch die Katze und meint alle miauenden Viecher. Und es heißt das Weib und meint äh, also, äh eine Frau. Keine ähm – Sache.

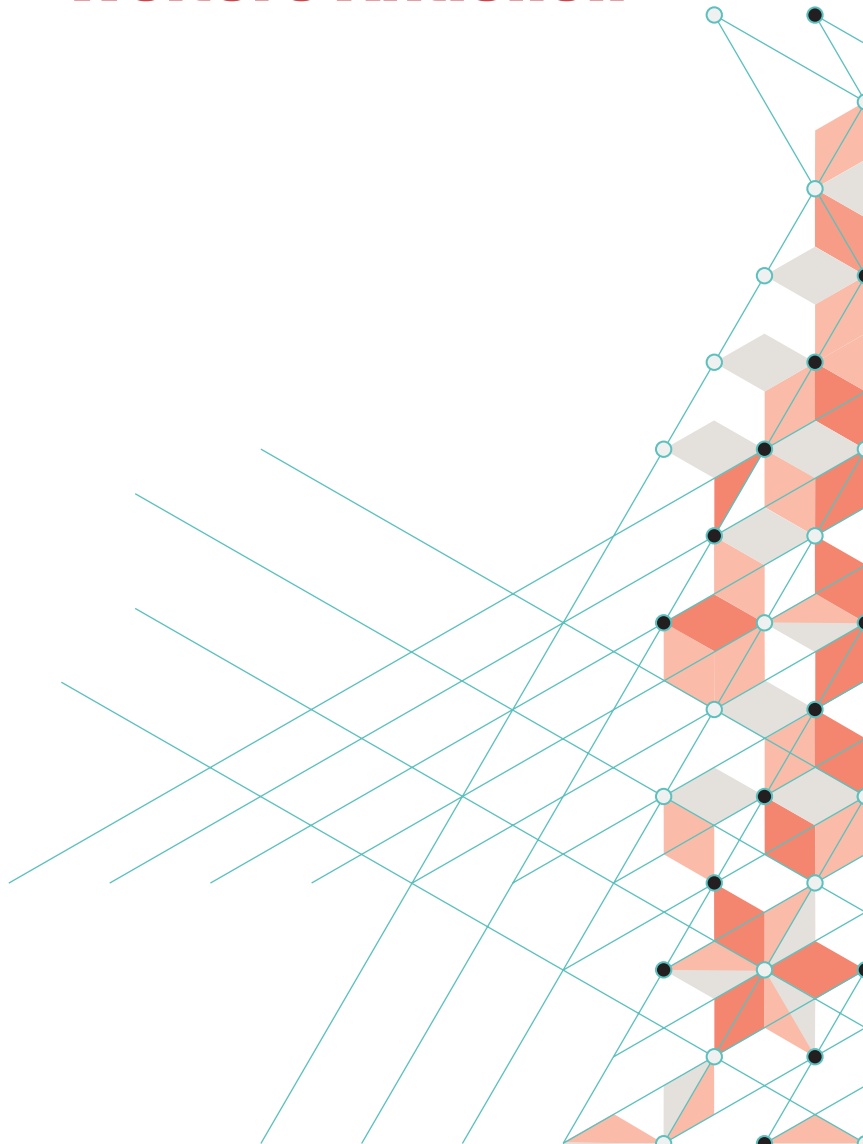
Und jetzt Lohnfindung. Sollen wir uns an einen Tisch setzen und danach noch mehr zahlen für die Krankenschwester? Für diese ganzen Hege- und Pflegeberufe? Das kann doch kein Mensch bezahlen!!

So, meine Damen, und jetzt will ich Ihnen noch was sagen. Es heißt *die* Mafia. Jawohl.



Uta Zech als  
Wilma Schildhorn

# Weitere Aktionen





# Kooperationsveranstaltung mit der Europäischen Kommission



Daniela Bankier, Abteilungsleiterin Chancengleichheit bei der Generaldirektion Justiz der EU-Kommission

Unter dem Titel *Mehr Gleichstellung für Wachstum und Beschäftigung* fand am 20. Februar 2014 eine Diskussion im Rahmen des Europäischen Semesters für wirtschaftspolitische Koordinierung im Europäischen Haus in Berlin statt. Die Europäische Kommission ist von jeher ein starker Verbündeter bei der Durchsetzung der Entgeltgleichheit. Sie ermutigt seit mehr als einem halben Jahrhundert die Mitgliedsstaaten, wirksame Maßnahmen zur Schließung der Entgeltlücke zu ergreifen. Der Deutschen Bundesregierung empfiehlt sie in diesem Zusammenhang „Maßnahmen zur Verbesserung von Arbeitsanreizen für Zweit- und Geringverdiener/innen und die Abschaffung entsprechender Fehlanreize“ – d.h.:

Die Abschaffung des Ehegattensplittings, der beitragsfreien Familienmitversicherung und der Minijobs. Marije Cornelissen, EP-Abgeordnete, und Daniela Bankier, Abteilungsleiterin Gleichstellung bei der EU-Kommission, riefen in ihren Keynotes die Nichtregierungsorganisationen zu verstärkter Einmischung auf. Elke Ferner, Parlamentarische Staatssekretärin im BMFSFJ, stellte die geplanten Maßnahmen der Bundesregierung vor.



Plenum



Marije Cornelissen, Abgeordnete des Europäischen Parlaments



Elke Ferner, Parlamentarische Staatssekretärin im BMFSFJ, und Henrike von Platen



vlnr: Dr. Johannes Geyer, DIW, Ingmar Jürgens, Senior Advisor für wirtschaftspolitische Steuerung und Europäisches Semester, Dr. Christina Boll, Forschungsdirektorin HWWI, Prof. Stephan Klasen, Universität Göttingen

# Marienplatz sieht rot – Equal Pay Day in München

Inzwischen gestalten 45 Bündnispartnerinnen die Aktionen am und um den Equal Pay Day in München. Das Münchner Rathaus bietet Raum für Messestände, Infostände und Diskussionsrunden – der davor liegende Marienplatz ist Schauplatz spektakulärer Aussenaktionen wie dem *Guerilla-Knitting* nach dem Kommando Agnes Richter. Aus Absperrband wurde eine rot-weiße Tasche „gestrickt“ – eine Aktion, die Aufsehen erregte und viele Mitstreiterinnen eingebunden hat.



Guerilla-Knitting





Infostände im Rathaus



# „Red Dinner“ in Wiesbaden und Berlin

Die Idee, nicht nur Informationen anzubieten – sondern mit einem rot gedeckten Tisch und einem kleinen Imbiss zu geselliger Runde einzuladen, fand Anklang. Vorbild ist das *Diner en blanc* – hier ein Bild aus München. Es bedarf noch einiger Werbung, um ähnliche Teilnehmerzahlen zu erreichen. Aber: Die Mühe sollte sich lohnen!



Das Vorbild: *Diner en blanc* (Bsp. München)



Red Dinner in  
Wiesbaden



Red Dinner in Berlin Neukölln





Red Dinner in Berlin Charlottenburg



# Weitere Aktionen



EPD in Essen 2010



EPD in Wiesbaden: Enthüllung des Frauen-Euro



EPD Saarland 2008

Annegret Kramp-Karrenbauer, Ministerpräsidentin des Saarlandes, und BPW-Vorstandsmitglied Anna Hans. Im Jahr 2008 war Frau Kramp-Karrenbauer saarländische Innenministerin. Sie ist langjähriges Mitglied im BPW Club Saarbrücken.



Werbung für den Equal Pay Day in Düsseldorf – vlnr:

Sabine Küsters, BPW Düsseldorf, Gudrun Hock, Bürgermeisterin von Düsseldorf, Hannelore Kraft, Ministerpräsidentin NRW, Kristen Herde, HR Director, E.ON



*Blue Jasmin*: Gemeinsamer Kinobesuch in Saarlouis